



Znam swoje prawa za granicą

Przewodnik dla Polek i Polaków pracujących
w Hiszpanii, Irlandii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii

Znam swoje prawa za granicą

Przewodnik dla Polek i Polaków pracujących
w Hiszpanii, Irlandii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii

 Znam swoje prawa za granicą. Przewodnik dla Polek i Polaków pracujących w Hiszpanii, Irlandii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii wraz z danymi kontaktowymi do polskich przedstawicieli związków zawodowych w tych krajach.

 I know my rights abroad. Guidebook for Polish citizens working in Spain, Ireland, Switzerland and Great Britain including contact details to Polish trade union representatives in those countries.

 Conozco mis derechos en el extranjero. Guía para los ciudadanos polacos que trabajan en España, Irlanda, Suiza y Reino Unido. Incluye información de contacto con los representantes sindicales polacos en dichos países.

 Ich kenne meine Rechte im Ausland. Ratgeber für polnische Staatsbürger, die in Spanien, Irland, der Schweiz und Grossbritannien arbeiten, inkl. Kontaktdaten von polnischen Gewerkschaftsvertretern in diesen Ländern.

 „Je connais mes droits à l'étranger” Guide pour citoyens polonais travaillant en Espagne, en Irlande, en Suisse et en Grande-Bretagne avec les coordonnées des représentants syndicaux polonais dans ces pays.

 Conosco i miei diritti all'estero. Guida per le cittadine e i cittadini polacchi che lavorano in Spagna, Irlanda, Svizzera e Gran Bretagna con elenco delle coordinate di contatto dei rappresentanti sindacali polacchi in tali Paesi.



Spis treści

- 9 Co znajdziesz w przewodniku?
- 11 Kontakt do polskich przedstawicieli w związkach zawodowych w Irlandii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Szwajcarii.
- 15 Dane kontaktowe do polskich konsulatów w krajach uczestniczących w projekcie
- 17 Dlaczego warto wstąpić do związku zawodowego za granicą?
- 19 Dlaczego warto być aktywnym w lokalnej społeczności za granicą?
- 19 Podstawowe informacje dotyczące wyjazdu i podejmowania pracy za granicą. Na co należy uważać?
- 23 Hiszpania (region Katalonii)
- 31 Konfederacja Szwajcarska
- 45 Irlandia
- 55 Irlandia Północna
- 73 Wielka Brytania
- 93 Podstawowe informacje dotyczące emerytury państwowej za granicą (w krajach EU, Islandii, Norwegii oraz Szwajcarii i Lichtensteinie)
- 95 Kontakty do organizacji zajmujących się pomocą w sprawach pracowniczych
- 97 Kontakty do najważniejszych organizacji polonijnych
- 99 Najważniejsze informacje o związkach zawodowych uczestniczących w projekcie

 Przewodnik ten zawiera podstawowe informacje dotyczące prawa pracy oraz praw socjalnych. Został wydany w ramach projektu: "Związki zawodowe wsparciem dla Polaków za granicą" przeprowadzonego w roku 2014 przez Fundację Wsparcie z Polski wspólnie ze związkami zawodowymi: ICTU/SIPTU w Irlandii, CCOO w Hiszpanii (region Katalonii), Unia w Szwajcarii, UNISON w Wielkiej Brytanii oraz OPZZ w Polsce. Więcej informacji znajduje się na stronie projektu: www.zwiazkizagranica.pl.

Projekt został współfinansowany ze środków finansowych z Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w ramach konkursu na realizację zadania „Współpraca z Polonią i Polakami za granicą w 2014 r.”

 This guidebook including basic information on employment and social law was published as a part of the project 'Trade unions support Poles abroad' delivered in 2014 by the Foundation 'Wsparcie' (Support) from Poland together with the following trade unions: ITUC/SIPTU in Ireland, CCOO in Spain (Region of Catalonia), Unia in Switzerland, UNISON in Great Britain and OPZZ (All Poland Alliance of Trade Unions) in Poland. More information is available on the project's website: www.zwiazkizagranica.pl.

The project was co-financed from the funds granted by the Ministry of Foreign Affairs of Poland in the competition for the public task 'Cooperation with Polish Diaspora and Poles Abroad in 2014'.

 Esta guía, que incluye información básica sobre la legislación laboral y social, ha sido publicada como parte del proyecto „Los sindicatos como apoyo para los polacos en el extranjero”, realizado en el año 2014. En su elaboración participaron la Fundación „Wsparcie” (Apoyo) de Polonia y los siguientes sindicatos: ITUC/SIPTU de Irlanda, CCOO de España (Cataluña), UNIA de Suiza, UNISON del Reino Unido y OPZZ de Polonia. Para mayor información sobre este proyecto, visite el siguiente vínculo oficial: www.zwiazkizagranica.pl.

El proyecto ha sido cofinanciado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Polonia, al haber competido por la iniciativa „La cooperación con la diáspora polaca y los polacos en el extranjero 2014”.

 Dieser Ratgeber, der Grundinformationen zu Arbeits- und Sozialrecht beinhaltet, wurde als Teil Projekts „Gewerkschaften unterstützen polnische Staatsbürger im Ausland“ veröffentlicht und im 2014 von der polnischen Stiftung „Wsparcie” (Unterstützung) zusammen mit den folgenden Gewerkschaften herausgegeben: ITUC/SIPTU aus Irland, CCOO aus Spanien (Katalonien), Unia aus der Schweiz, UNISON aus Grossbritannien und OPZZ (Polnische Allianz der Gewerkschaften). Weitere Informationen zum Projekt sind auf der folgenden Homepage erhältlich: www.zwiazkizagranica.pl

Das Projekt wurde vom Ministerium für auswärtige Angelegenheiten im Rahmen der öffentlichen Aufgabe „Zusammenarbeit mit der polnischen Diaspora und Polen im Ausland im 2014“ mitfinanziert.

 Ce guide qui comporte des informations de base sur le droit du travail social et le droit social, s'inscrit dans le projet „Les syndicats soutiennent les citoyens polonais à l'étranger” et a été publié en 2014 par la fondation polonaise „Wsparcie” (soutien) en collaboration avec les syndicats suivants: ITUC/SIPTU d'Irlande, CCOO de l'Espagne (Catalogne), Unia en Suisse, UNISON en Grande-Bretagne et OPZZ (Alliance polonaise des syndicats). Vous trouverez des informations complémentaires au sujet du projet sur le site Internet: www.zwiazkizagranica.pl.

Le projet a été cofinancé par le ministère des affaires étrangères dans le cadre de la mission publique de « Coopération avec la diaspora polonaise et Polonais à l'étranger » en 2014.

 Il documento contiene informazioni di base in materia di diritto del lavoro e legislazione sociale ed è stato pubblicato nel 2014 nel quadro del progetto «I sindacati sostengono i cittadini polacchi all'estero». La pubblicazione nasce dalla collaborazione della fondazione polacca «Wsparcie» (in polacco sostegno) con i seguenti sindacati: ITUC/SIPTU in Irlanda, CCOO in Spagna (catalogna), Unia in Svizzera, UNISON in Gran Bretagna e alleanza polacca dei sindacati OPZZ. Ulteriori informazioni sul progetto sono disponibili al seguente indirizzo: www.zwiazkizagranica.pl.

Il progetto è stato cofinanziato dal Ministero degli Affari Esteri nell'ambito dell'attività pubblica di “Cooperazione con la diaspora polacca e Polacchi al estero nel 2014”.

Wstęp: Co znajdziesz w przewodniku?

Droga Koleżanko, Drogi Kolego,

Trzymasz w ręku przewodnik zawierający podstawowe informacje dotyczące spraw pracowniczych, socjalnych oraz emigracyjnych w Hiszpanii, Irlandii (Republice oraz Irlandii Północnej), Szwajcarii oraz Wielkiej Brytanii, czyli czterech krajach biorących udział w naszym projekcie.

Po 2004 roku ponad 2 miliony Polaków i Polek opuściło kraj w poszukiwaniu pracy za granicą, a wielu z tych którzy pozostali myśli o emigracji. Większość z nich to emigranci ekonomiczni, więc ty również możesz do nich należeć. Związkom zawodowym w Polsce i Europie, a także polskiemu rządowi zależy nie tylko na tym, aby uchronić cię przed częstymi problemami, z jakimi spotykają się nasi obywatele na zagranicznych rynkach pracy, ale także na tym żebyś mógł w pełni wykorzystać kwalifikacje zdobyte w kraju i w rezultacie wykonywać zgodną z nimi, lepiej płatną pracę.

To jest możliwe dzięki znajomości praw pracowniczych oraz języka, którego poznanie stanowi pierwszy krok na drodze do integracji z lokalnym społeczeństwem.

Kolejnym krokiem jest zaangażowanie w sprawy twojego miejsca pracy oraz zamieszkania. Dlatego zachęcamy cię do wstępowania oraz do aktywnego udziału w działalności związków zawodowych, organizacji polonijnych, lokalnych i pozarządowych. Tam znajdziesz ludzi z doświadczeniem, którzy pomogą ci zrozumieć lokalne realia i możliwości rozwoju osobistego oraz zawodowego.

Prawo pracy oraz prawo socjalne podlegają ciągłym zmianom i poruszanie się w gąszczu tych regulacji stanowi problem, nie tylko dla zwykłych obywateli, ale także dla prawników. Będąc ograniczonymi formatem tego przewodnika nie mogliśmy umieścić w nim wszystkich kwestii związanych z pracą i pobytem za granicą. Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej projektu: www.zwiazkizagranica.pl.

Wiemy jednak, że informacje to nie wszystko i najważniejszy jest kontakt z osobą mówiącą po polsku i mającą doświadczenie w sprawach pracowniczych. Z tego powodu, na pierwszym miejscu przedstawiamy kontakty do polskich pracowników zatrudnionych w związkach zawodowych z krajów uczestniczących w projekcie. Do ich codziennej pracy należy udzielanie porad i pomaganie naszym obywatelom za granicą, dlatego to właśnie oni są najlepszym i najbardziej aktualnym źródłem informacji oraz mogą zapewnić ci realną pomoc.

Przy wyborze materiału do przewodnika kierowaliśmy się przede wszystkim najczęstszymi pytaniami, z jakim zgłaszają się do nas Polacy i Polki. W rozdziałach poświęconych poszczególnym krajom położyliśmy inny nacisk na różne zagadnienia ważne dla Polaków i Polek tam mieszkających.

Życzymy przyjemnej lektury i zapraszamy do osobistego kontaktu z nami.

Pamiętaj: Jesteśmy po to żeby ci pomóc!

Polscy przedstawiciele związków zawodowych w Hiszpanii, Irlandii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii.

Kontakt do polskich przedstawicieli w związkach zawodowych w Irlandii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Szwajcarii.

Hiszpania

CCOO (Hiszpańska Konfederacja Związków Zawodowych)

Edyta Pabian

Email: edyta.pabian@serveis.ccoo.cat

Tel.: +34 934 81 27 00

Adres: CCOO, Via Laietana 16,

08003 Barcelona

Strona internetowa: www.ccoo.es

Konfederacja Szwajcarska

Unia (związek zawodowy sektora prywatnego)

Adam Rogalewski (Szwajcaria niemiecko i włoskojęzyczna)

Email: adam.rogalewski@unia.ch

Tel.: +41 79 535 74 10

Adres: Unia Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20,

3000 Bern 15

Artur Bienko (Szwajcaria francuskojęzyczna)

Email: artur.bienko@unia.ch

Tel.: +41 79 652 9937

Adres: Unia Genève, 5 ch. Surinam,

1211 Genève 13

Strona internetowa: www.unia.ch

Strona po polsku:

www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/polnische-infos/

VPOD/SSP (związek zawodowy sektora publicznego)

Bożena Domańska

Email: bozena.domanska@bluewin.ch

Tel.: +41 76 816 02 70

Adres: Vpod Region Basel, Rebgeasse 1,
4005 Basel

Strona internetowa: www.vpod.ch

Strona grupy Respekt: www.respekt-vpod.ch

Irlandia (Republika Irlandii)

SIPTU (generalny związek zawodowy)

Joanna Ozdarska

Arkadiusz Muszyński

Barnaba Dorda

Email: polski@ictu.ie

Tel.: +353 1890 747 881

Adres: SIPTU, Eden Quay, Liberty Hall,
Dublin 1

Strona internetowa: www.siptu.ie

IBOA The Finance Union

(związek zawodowy pracowników sektora finansów)

Łukasz Adasik

Email: lukasz.adasik@iboa.ie

Adres: IBOA House, Upper Stephen Street,
Dublin 8

Strona internetowa: www.iboa.ie

Irlandia Północna

ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych)
oddział w Belfaście

Kasia Garbał

Email: polski@ictu.ie lub kasia.garbal@ictuni.org

Tel.: +44 2890246331

Adres: ICTU, 45-47 Donegall Street,
Belfast, BT1 2FG

Strona internetowa: www.ictu.ie

Wielka Brytania

UNISON (związek zawodowy sektora publicznego)

Artur Sobczak (Londyn)

Email: a.sobczak@unison.co.uk

Tel.: +44 790 86 72 894

Adres: UNISON Centre, 130 Euston Road,
London NW1 2AY

Natalia Raczka (Guildford)

Email: n.raczka@unison.co.uk

Tel.: +44 798 51 18 869

Adres: UNISON, Ranger House, Walnut Tree Close,
Guildford, GU1 4UL

Strona internetowa: www.unison.org.uk

Dane kontaktowe do polskich konsulatów w krajach uczestniczących w projekcie

Hiszpania

Wydział Konsularny Ambasady RP w Madrycie

Opieka konsularna, paszporty, wizy, współpraca z Polonią.
Obszar kompetencji: Andora i cała Hiszpania oprócz Katalonii i Balearów.
c/Goya 15 4p
28001 Madrid
Email: madryt.amb.wk@msz.gov.pl
Tel.: (+34) 914 362 632
www.madryt.msz.gov.pl

Konsulat Generalny RP w Barcelonie

Informacje ws. konsularnych, polonijnych oraz współpracy kulturalno-naukowej na obszarze Katalonii i Balearów.
Avda. Diagonal 593-595
08014 Barcelona
Email: barcelona.kg.sekretariat@msz.gov.pl
Tel.: (+34) 933 220 542 lub (+34) 933 227 234
www.barcelona.msz.gov.pl

Konfederacja Szwajcarska

Wydział Konsularny RP w Bernie
Elfenstrasse 20 a
3000 Bern 15
Email: berno.amb.wk@msz.gov.pl
Tel: +41 (0)31 358 02 13
www.berno.msz.gov.pl

Irlandia (Republika Irlandii)

Wydział Konsularny Ambasady RP w Dublinie
4-8 Eden Quay
Dublin 1
Email: dublin.op@msz.gov.pl
Tel.: (+353) 1 871 80 20
www.dublin.msz.gov.pl

Irlandia Północna

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Edynburgu
W Konsulacie Generalnym RP w Edynburgu, załatwiane są sprawy konsularne obywateli polskich na stałe zamieszkałych na terenie Szkocji oraz Irlandii Północnej.
2 Kinneir Road
EH3 5PE Edinburgh
Email: edinburgh@msz.gov.pl
Tel.: +44 131 5520301
www.edynburg.msz.gov.pl

Wielka Brytania

Wydziału Konsularny Ambasady RP w Londynie
10 Bouverie Street,
Londyn, EC4Y 8AX
Email: londyn.konsulat@msz.gov.pl
Tel.: +44 (0) 207 2913 520
www.londyn.msz.gov.pl

Konsulat Generalny RP w Manchesterze
14th floor Rodwell Tower, 111 Piccadilly,
Manchester M1 2HY
Email: manchester@polishconsulate.co.uk
Tel.: +44 016 1245 4130
www.manchester.msz.gov.pl

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Edynburgu
2 Kinneir Road
EH3 5PE Edinburgh
Email: edinburgh@msz.gov.pl
Tel.: +44 131 5520301
www.edynburg.msz.gov.pl

Dlaczego warto wstąpić do związku zawodowego za granicą?

- Związki zawodowe są największymi organizacjami w Europie zachodniej reprezentującymi interesy pracowników migrujących, w tym także polskich obywateli. Przykładowo przeszło połowa członków największego szwajcarskiego związku zawodowego Unia nie posiada szwajcarskiego paszportu.
- Związki zawodowe walczą o poprawę warunków pracy oraz płacy wszystkich pracowników bez względu na ich pochodzenie. To dzięki związkom zawodowym masz prawo do urlopu wypoczynkowego i macierzyńskiego, zwolnienia chorobowego czy trzynastej pensji.
- Dzięki związkom zawodowym w Wielkiej Brytanii została wprowadzona płaca minimalna w roku 1999, a w Szwajcarii ustawodawstwo gwarantujące polskim pracownikom takie samo wynagrodzenie, jakie otrzymują szwajcarscy pracownicy (tzw. flankieren Massnahmen).
- W zakładach pracy, gdzie istnieją związki zawodowe pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenia oraz korzystają z innych przywilejów, takich jak dłuższy urlop, większy zasiłek chorobowy oraz w niektórych przypadkach przechodzą wcześniej na emeryturę (branża budowlana w Szwajcarii).
- Tam gdzie są związki jest mniej wypadków w pracy.
- Związki oferują dla swoich członków kursy podnoszące ich kwalifikacje językowe i zawodowe. Dzięki związkom możesz nauczyć się języka kraju, w którym obecnie przebywasz.
- Związki oferują darmowe poradnictwo prawne dla swoich członków.
- Będąc członkiem związku zawodowego jesteś mniej narażony na zwolnienie z pracy. Szczególnie w Wielkiej Brytanii i Irlandii gdzie tylko przedstawiciele związków zawodowych mogą cię reprezentować podczas postępowania dyscyplinarnego (tylko w wyjątkowych wypadkach może cię reprezentować adwokat).
- W niektórych krajach (Szwajcaria) nie będąc członkiem związku i tak

musisz na niego płacić. Pracodawca z twojego wynagrodzenia pobiera składkę na komisję parytacyjną, finansującą działalność organizacji pracodawców i związków.

- Będąc w związku zawodowym nie jesteś sam. W każdym związku istnieje grupa polskich pracowników i doświadczonych członków, od których zawsze możesz otrzymać pomoc i wsparcie.
- Członkowie związku są lepiej poinformowani. Prawo pracy często się zmienia, również jeśli chodzi o coroczne podwyżki, dlatego członkowie związku wiedzą co im się należy od pracodawcy.
- Związki pomagają także w odzyskaniu należnego ci wynagrodzenia i odszkodowania. W ciągu dwóch ostatnich lat szwajcarski związek Unia odzyskał dla polskich pracowników około 10 milionów złotych.

Należąc do związku masz, więc większe szanse na lepsze wynagrodzenie, ochronę przed zwolnieniem, darmowe poradnictwo prawne, uzyskujesz dostęp do kursów językowych i zawodowych oraz możesz liczyć na pomoc polskich przedstawicieli związkowych.

Warto wiedzieć

Związki reprezentują interesy polskich obywateli nie tylko w miejscu pracy. Walczą o godne warunki pracy oraz przeciwko dyskryminacji i rasizmowi, ale także o respektowanie interesów i dobrego imienia Polaków i Polek w polityce i społeczeństwie, aktywnie przeciwstawiając się działalności partii populistycznych. Ich działalność w tej kwestii jest szczególnie ważna w związku z narastającą niechęcią społeczeństw Europy zachodniej do migrantów. W tym celu europejskie związki zawodowe współpracują ze związkami polskim oraz z polskimi placówkami dyplomatycznymi.

Pamiętaj! Polacy tak jak inni emigranci za granicą powinni wstępować do związków i angażować się w ich działalność. Im więcej członków mają związki tym są one bardziej skuteczne w reprezentowaniu naszych interesów.

My potrzebujemy związków za granicą, a związki nas!

Dlaczego warto być aktywnym w lokalnej społeczności za granicą?

Zachęcamy nie tylko do zaangażowania się w działalność związków zawodowych, ale także do brania udziału w życiu lokalnego społeczeństwa: samorządu terytorialnego czy organizacji pozarządowych oraz polonijnych. Jest to kolejny krok, po opanowaniu języka i znajomości swoich praw, na drodze do lepszej integracji ze społeczeństwem kraju, w którym pracujesz lub masz zamiar się osiedlić.

Zachęcamy także do rejestrowania się i głosowania w wyborach europejskich i samorządowych, a jeśli przebywałeś wystarczająco długo za granicą do kandydowania w wyborach samorządowych. Polacy i Polki mają zagwarantowane to prawo we wszystkich krajach UE i powinni z niego korzystać.

Dlatego masz nie tylko prawo, ale i obowiązek aby decydować o przyszłości lokalnej społeczności, w której obecnie mieszkasz. Nie zmarnuj tej szansy i pokaż obywatelom tego kraju, angażując się w sprawy lokalnej społeczności, że jesteś zainteresowany jego rozwojem i że zależy ci na jego przyszłości.

Podstawowe informacje dotyczące wyjazdu i podejmowania pracy za granicą. Na co należy uważać?

1. Nigdy nie wyjeżdżaj „w ciemno” bez zagwarantowanej pracy oraz wystarczającej ilości środków finansowych pozwalających ci na przetrwanie w okresie poszukiwania pracy.
2. Przez 3 miesiące możesz przebywać za granicą poszukując pracy. Po upływie tego okresu pozostanie będzie możliwe tylko wtedy, jeśli udowodnisz, że masz wystarczające środki finansowe na pobyt w danym kraju bez potrzeby korzystania z pomocy socjalnej.
3. Jeśli nie znasz języka kraju, do którego przyjeżdżasz postaraj się pracować z kimś, kto zna ten język. Bez znajomości języka jesteś bardzo łatwo narażony na wszelkie formy oszustwa.

4. Jeśli pracodawca wykonuje działalność szczególnie w branży budowlanej oraz zatrudnia tylko emigrantów nieznających dobrze języka kraju, w którym pracują, bądź bardzo ostrożny. Często się zdarza, że taki pracodawca celowo zatrudnia osoby nieznające języka, ponieważ najłatwiej je wykorzystać. Bez znajomości języka, nie zdają sobie sprawy ze swoich praw i nie wiedzą, do kogo należy zwrócić się o pomoc.
5. Sprawdź informacje o pracodawcy wśród znajomych, a przede wszystkim w Internecie. Jest wiele forów internetowych, gdzie Polacy dzielą się swoimi doświadczeniami związanymi z zatrudnieniem w określonych firmach.
6. Nie ufaj także swojemu przyszłemu pracodawcy na tzw. „słowo”. Poproś go z góry o umowę o pracę. Pomimo tego, że w większości krajów europejskich pracodawca ma określony termin na przedstawienie na piśmie najważniejszych warunków pracy (umowa może być zawarta w formie ustnej) uczciwy pracodawca zazwyczaj przedstawi ci umowę o pracę przed jej rozpoczęciem. Bez umowy udowodnienie wykonywania przez ciebie pracy i ewentualnego żądania za nią pieniędzy będzie utrudnione.
7. Jeśli nie rozumiesz jakiegoś dokumentu, to go nie podpisuj, zwłaszcza, jeśli jest on napisany w niezrozumiałym dla ciebie języku. Poproś swojego pracodawcę o czas do namysłu i w międzyczasie poproś swoich znajomych o przetłumaczenie tego dokumentu lub skontaktuj się z polskim przedstawicielem związkowym. Pamiętaj, to twoim obowiązkiem jest rozumienie języka kraju, w którym przebywasz i pracodawca nie musi przedstawiać ci dokumentów po polsku.
8. Podobnie jak w Polsce, w sprawach pracowniczych zawsze postaraj się mieć dowód na piśmie (może być także w postaci email) potwierdzający działania twoje i pracodawcy. Prowadź teczkę ze wszystkimi dokumentami dotyczącymi twojego zatrudnienia. Dzięki temu unikniesz niepotrzebnych nieporozumień np. w sytuacji, w której pracodawca zapomniał, że mu ustnie przekazałeś swój zamiar pójsia na urlop. W ważnych

sprawach pracowniczych lepiej jest zawsze wysłać list (email) lub spotkać się z pracodawcą w obecności świadków zamiast kontaktować się telefonicznie (lub SMS-owo) oraz spotykać się indywidualnie.

9. Unikaj wykonywania pracy na podstawie samozatrudnienia lub umowy zlecenie, szczególnie, jeśli twoim pracodawcą jest polska firma, która działa za granicą lub wysyła cię do pracy za granicą. W krajach europejskich podstawą wykonywania pracy jest umowa o pracę dająca ci prawo do urlopu i zwolnienia chorobowego. Zatrudnianie pracowników na podstawie samozatrudnienia zamiast na podstawie umowy o pracę jest tzw. pozornym samozatrudnieniem (bogus selfemployment, Scheinselbstständig), omijaniem prawa i stanowi w konsekwencji nielegalną praktykę. Opiekunka do osób starszych czy elektryk w Szwajcarii muszą posiadać umowę o pracę. Jeśli jesteś samozatrudniony, a sądzisz, że powinienes pracować na podstawie umowy o pracę skontaktuj się jak najszybciej z polskim przedstawicielem związkowym.
10. Pobieranie opłat za znalezienie czy też za oferowanie pracy, w szczególności przez pośredników i agencje pracy, jest nielegalne. Poinformuj o takich przypadkach polskich przedstawicieli związkowych.
11. Oprócz umowy o pracę, nie zapomnij od pierwszego dnia pracy notować ile przepracowałeś godzin (szczególnie, jeśli twoje wynagrodzenie obliczane jest godzinowo) a jeśli jest to możliwe, zrób kopię przedstawianych pracodawcy raportów godzinnych. To stanowi dowód umożliwiający ustalenie prawidłowej wysokości twojego wynagrodzenia w przypadku problemów z pracodawcą.
12. W każdym kraju pracodawca zobowiązany jest także przedstawić odcinek wypłaty wraz z wynagrodzeniem, na którym znajdują się szczegółowe obliczenia dotyczące twojego wynagrodzenia oraz potrącenia na świadczenia socjalne oraz podatki. Zawsze zatrzymuj ten odcinek, bo jest to ważny dowód, który

oprócz umowy o pracę i raportu godzinnego potwierdzi wykonywanie przez ciebie pracy.

13. Każdy pracownik powinien posiadać następujące dokumenty potwierdzające jego zatrudnienie: umowę o pracę, odcinki wypłaty, raporty godzinne (jeśli jest wynagradzany godzinowo).
14. Posiadając dzieci jesteś uprawniony do otrzymywania świadczenia rodzinnego także, jeśli twój mąż/żona, partner/ partnerka przebywa w Polsce. Nie zapomnij zabrać ze sobą odpowiednich dokumentów.
15. Pamiętaj także żeby poinformować urząd skarbowy, że będziesz płacił podatki za granicą. W swoim urzędzie poproś o specjalny formularz dotyczący zmiany rezydencji podatkowej.

Nie zapomnij o najważniejszym: jeśli masz jakieś pytania i wątpliwości co do twojej pracy i pobytu za granicą zawsze możesz się skontaktować z polskimi przedstawicielami związków zawodowych oraz doświadczonymi członkami związków w twojej okolicy.

Oni są po to żeby ci pomóc.

Nie zapomnij także o jak najszybszym zapisaniu się do związku zawodowego, tylko dzięki temu zabezpieczysz się przed ewentualnymi problemami w pracy.

Hiszpania (region Katalonii)



Praca w Hiszpanii

Podejmując zatrudnienie w Hiszpanii, podobnie jak w innych krajach UE i Szwajcarii, musimy pamiętać, że obowiązujące tu prawo może różnić się od prawa polskiego, dlatego powinniśmy się zapoznać z jego ogólnymi zasadami.

Obywatelom innych krajów, którzy legalnie pracują w Hiszpanii przysługują pełne, ustawowe prawa pracownicze oraz środki ochronne na takich samych zasadach, na jakich przyznawane są one pracownikom hiszpańskim.

Polacy mogą bez ograniczeń pracować w Hiszpanii od 1 maja 2006 roku.

Przeprowadzka do Hiszpanii

Jeśli zamierzasz przebywać na terenie Hiszpanii dłużej niż 3 miesiące, musisz mieć zameldowanie. Potrzebne jest ono zarówno do otrzymania: N.I.E (Numer identyfikacyjny dla Obcokrajowców), jak i N.S.S (Numer Ubezpieczenia Społecznego).

Potrzebne dokumenty i adresy w celu uzyskania meldunku oraz wyrobienia numer ubezpieczenia społecznego znajdziesz na następujących stronach internetowych: www.seap.minhap.gob.es lub www.seg-social.es.

Umowa o pracę

Powinna być zawsze sporządzona w formie pisemnej i zawierać:

- dane osobowe pracownika
- dane przedsiębiorstwa/pracodawcy
- szczegółowe warunki zatrudnienia
- kwotę wynagrodzenia
- czas trwania umowy
- informacje o rodzaju umowy, pełnionym stanowisku oraz kategorii lub grupie zawodowej,
- ilości godzin pracy w tygodniu.

W umowie powinien być także sprecyzowany okres próbny, którego długość określa układ zbiorowy pracy.

Po podpisaniu umowy pracodawca musi zawiadomić odpowiedni hiszpański organ państwowy o zawarciu umowy z pracownikiem z Polski. Wszystkie formalności związane z zatrudnieniem i rejestracją umowy leżą w gestii pracodawcy.

Ważne

W przypadku naruszenia przez pracodawcę praw pracowniczych czy innych problemów w pracy możesz zawsze zwrócić się do terenowej Inspekcji Pracy oraz Sądu Pracy.

Płaca minimalna

W 2014 r. wynosi 645,30 euro miesięcznie lub 21,51 euro dziennie (stan na listopad 2014r.). Przewiduje minimum 14 wypłat w roku, chyba że układ zbiorowy przewiduje ich więcej.

Odcinek wypłaty

Jako pracownik masz prawo nie tylko do comiesięcznego wynagrodzenia, ale również do informacji, w jaki sposób zostało ono obliczone, czyli do odcinka wypłaty (po hiszpańsku: „nómina”). Możesz go otrzymać na piśmie „do ręki”, albo pracodawca może ci go wysłać na podany przez ciebie adres pocztowy lub internetowy.

Odcinek wypłaty zawiera informacje o twoim wynagrodzeniu brutto oraz wyszczególnia wszystkie potrącenia m.in.: na ubezpieczenie zdrowotne i chorobowe, na wypadek bezrobocia oraz z tytułu szkolenia zawodowego.

Układ zbiorowy pracy

W Hiszpanii około 70 procent pracowników objętych jest układami zbiorowymi pracy.

Układ zbiorowy pracy (Convenio) jest umową zawieraną pomiędzy związkami zawodowymi (Sindicatos) a organizacjami pracodawców (La Patronal) w celu polepszenia twoich warunków pracy i stanowi część twojej umowy o pracę.

Układ zbiorowy może obowiązywać na terenie całej Hiszpanii, tylko w danym regionie lub tylko w danym przedsiębiorstwie.

Czas pracy

Normalny czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo.

Masz prawo do minimum 12-sto godzinnego wypoczynku pomiędzy każdym dniem pracy.

Pracownicy poniżej 18-ego roku życia nie mogą pracować dłużej niż 8 godzin dziennie (włącznie z czasem przeznaczonym na kształcenie).

Jeżeli dzień pracy przekracza 6 godzin, przysługuje ci prawo do przerwy.

Przerwa w pracy jest bezpłatna chyba, że układ zbiorowy pracy (Convenio) stanowi inaczej.

Urlopy i dni wolne od pracy

Urlop nie podlega zamianie na rekompensatę pieniężną i jego wymiar jest regulowany przez układ zbiorowy (Convenio) lub uzgodniony w indywidualnej umowie o pracę. Minimalny urlop to 30 dni kalendarzowych.

W Hiszpanii przewidziane są także następujące urlopy okolicznościowe:

- 15 dni kalendarzowych na okoliczność zawarcia związku małżeńskiego,
- 2 dni na okoliczność narodzin dziecka,
- 2 dni na okoliczność śmierci, wypadku, poważnej choroby bądź hospitalizacji małżonka, dziecka, rodzica, dziadków, brata/siostry, wnuka. Wymiar urlopu zwiększa się o następne 2 dni, gdy z powodu wyżej wymienionych sytuacji zaistnieje konieczność przemieszczenia się o więcej niż 200 km,
- 1 dzień urlopu z powodu zmiany miejsca zamieszkania,
- urlop na czas konieczny do przeprowadzenia badań prenatalnych oraz szkoleń w zakresie technik rodzenia, które jesteś zmuszona odbywać w godzinach pracy.

Urlop macierzyński

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego w Hiszpanii wynosi 16 tygodni (z czego 4 tygodnie mogą być wykorzystane przed porodem).

Jeżeli obydwoje rodzice pracują, ojciec może wziąć 10 tygodni urlopu.

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Warunkiem nabycia prawa do zasiłku jest posiadanie okresu ubezpieczenia wynoszącego przynajmniej 180 dni w ciągu 5 lat bezpośrednio poprzedzających poród.

Zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę do odpłacania składek na ubezpieczenie społeczne z miesiąca poprzedzającego zaprzestanie pracy.

Masz także prawo do trzyletniego bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Ochrona przed dyskryminacją

Zarówno hiszpańskie ustawodawstwo pracownicze (Ley de Acogida de Personas Inmigradas y Regresadas a Cataluña, Ley de Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres) jak i związki zawodowe stoją na straży, aby żaden pracownik nie spotkał się z dyskryminacją ze względu na płeć, macierzyństwo, wiek, narodowość, niepełnosprawność, wyznanie, przekonania polityczne, czy orientację seksualną.

Zwolnienie

Wygaśnięcie umowy jest równoznaczne z zakończeniem stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Może nastąpić z przyczyn jasno określonych w umowie o pracę, z powodów zdrowotnych pracownika, z powodu przejścia na emeryturę, zwolnienia indywidualnego albo zwolnień zbiorowych lub na życzenie pracownika (w tym wypadku bez prawa do pobierania zasiłku dla bezrobotnych).

W przypadku zwolnienia, koniecznie skontaktuj się ze związkami zawodowymi, aby sprawdzić, czy wszystkie kwoty wyrażone

w finiquito (pisemne potwierdzenie wszystkich wynagrodzeń wypłaconych i należnych) są prawidłowe i zgodne z twoją umową o pracę. A gdy pracodawca zwolnił cię bez usprawiedliwionego powodu, będziesz mógł dochodzić na drodze sądowej odszkodowania.

Okresy wypowiedzenia

Minimalny okres wypowiedzenia w Hiszpanii wynosi 15 dni. Twoja umowa o pracę oraz układ zbiorowy pracy mogą ten okres przedłużyć.

Sprawy socjalne

W kwestiach świadczeń socjalnych i podatków, Polacy i Polki mają takie same prawa jak Hiszpanie, a więc prawo do korzystania z hiszpańskiego systemu socjalnego, do przeniesienia roszczeń emerytalnych i świadczeń, kumulacji składki ubezpieczeniowej oraz prawo do świadczeń rodzinnych.

Składka ogólna na ubezpieczenie społeczne dla pracodawcy wynosi 23,60% wynagrodzenia pracownika, natomiast pracownik płaci 4,70% swojego wynagrodzenia.

Występują także dodatkowe składki:

- składka na wypadek bezrobocia, która wynosi dla pracodawcy 6,70%, dla pracownika 1,60%;
- FOGASA (Gwarantowany Fundusz Socjalny)
 - pracodawca płaci 0,20%;
- składka na szkolenie zawodowe, ponoszona przez pracodawcę w wysokości: 0,60%, pracownika: 0,05%, lub 0,10% w zależności od rodzaju umowy o pracę.

Emerytura

W Hiszpanii występują trzy filary emerytalne. Pierwszy, obowiązkowy w postaci emerytury państwowej. Drugi w postaci nieobowiązkowej emerytury zawodowej (opłacanej w części przez pracodawcę i pracownika) oraz trzeci filar w postaci nieobowiązkowego ubezpieczenia zawodowego.

Poniżej podajemy informacje dotyczące pierwszego, najważniejszego filaru.

Prawo do emerytury państwowej przysługuje wszystkim posiadającym 15-letni okres ubezpieczeniowy, w tym przynajmniej 2 lata muszą zawierać się w 15-letnim okresie poprzedzającym złożenie wniosku o emeryturę.

Prawo do emerytury przysługuje po ukończeniu 67 lat. Na wcześniejszą emeryturę można przejść w wieku 63 lat, po 33 latach pracy.

Wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia, od którego były odprowadzane składki ubezpieczeniowe oraz okresu ubezpieczenia. Aby otrzymać emeryturę w pełnej wysokości pracownik musi posiadać 35-letni okres ubezpieczenia.

Ubezpieczenie zdrowotne

W Hiszpanii każda osoba opłacająca składki na ubezpieczenie społeczne objęta jest również ubezpieczeniem zdrowotnym.

Opieka medyczna jest wolna od opłat z wyjątkiem usług dentystycznych.

Ubezpieczenie chorobowe

Zasiłek chorobowy przysługuje w wyniku niezdolności do pracy wynikającej m.in. z choroby, w tym zawodowej, wypadków przy pracy oraz poza miejscem pracy a także, gdy pracownik niezdolny do pracy objęty jest opieką medyczną.

Mogą się o niego ubiegać osoby należące do ogólnego systemu ubezpieczeń społecznych, będące zarejestrowanymi członkami w momencie wystąpienia zdarzenia oraz opłacające składki przez okres przynajmniej 180 dni w ciągu pięciu lat bezpośrednio poprzedzających zdarzenie. Wcześniejszy okres składkowy nie jest wymagany w razie wypadku przy pracy oraz poza miejscem pracy, bądź choroby zawodowej.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, w celu poświadczenia okresów składkowych, zaliczane są wyłącznie składki według przepracowanych godzin (zarówno zwykłych, jak i nadliczbowych) w przeliczeniu na teoretyczne dni składkowe.

Zasiłek przysługuje od czwartego dnia przerwy w pracy chyba, że układ zbiorowy stanowi inaczej. W razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, wypłata pełnego wynagrodzenia następuje od dnia zaprzestania pracy.

Okres pobierania zasiłku w razie wypadku lub choroby (niezależnie od przyczyn) wynosi 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia na kolejnych sześć miesięcy.

Zasiłek dla bezrobotnych

Najważniejszymi warunkami nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Hiszpanii są: utrata pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika oraz posiadanie przynajmniej 360 dni okresu ubezpieczeniowego w ciągu 6 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku.

Zasiłek zależy od długości okresu opłacania składek w ciągu ostatnich 6 lat. Okres otrzymywania zasiłku wynosi pomiędzy 3 do 18 miesięcy.

Wysokość zasiłku wynosi 70% wysokości kwoty bazowej w pierwszych 180 dniach i po tym okresie ulega zmniejszeniu do 50%.

Zasiłek rodzinny

Świadczenia przysługują na dzieci w wieku poniżej 18 lat lub na dzieci niepełnosprawne (przy niepełnosprawności, co najmniej 65%) bez ograniczenia wieku.

Do zasiłku uprawnione są osoby uzyskujące dochód roczny poniżej 11 490,43 EUR (w 2013 roku), jeśli w rodzinie jest jedno dziecko. Przy każdym następnym dziecku próg dochodu rośnie o 15%. Z limitu dochodu wyłączone są rodziny z dziećmi niepełnosprawnymi.

Wysokość zasiłku rodzinnego wynosi ok. 24,25 EUR miesięcznie dla dziecka poniżej 18 roku życia. Dla dziecka niepełnosprawnego wynosi od 250 do 550 EUR miesięcznie w zależności od stopnia niepełnosprawności.

Uznawanie kwalifikacji

Dzięki regulacjom UE kwalifikacje polskich pracowników oraz pracowników z innych krajów unijnych są rozpoznawane na równi z kwalifikacjami hiszpańskich pracowników.

Kursy językowe i intergracyjne

Informacje o możliwościach uczestniczenia w szkoleniach zawodowych otrzymasz w siedzibie CCOO, Biurach Pośrednictwa Pracy (INEM) lub Ośrodkach Promocji Gospodarczej (Cámara de Comercio).

Kontaktując się z przedstawicielami CCOO będzie ci łatwiej załatwić wszelkie formalności związane z dostępem do kursów i szkoleń. Jeśli jesteś członkiem CCOO, masz możliwość skorzystania nieodpłatnie z wielu kursów lub skorzystać ze zniżek.

Również w samym CCOO są organizowane liczne kursy ciągłego doskonalenia i kursy językowe.

Konfederacja Szwajcarska



Praca w Szwajcarii

Podejmując zatrudnienie w Szwajcarii podobnie jak w krajach UE musimy pamiętać, że obowiązujące tu prawo może różnić się od prawa polskiego, dlatego powinieneś zapoznać się z jego ogólnymi zasadami.

Obywatelom innych krajów, którzy legalnie pracują w Szwajcarii przysługują pełne, ustawowe prawa pracownicze oraz środki ochronne na takich samych zasadach, na jakich przysługują one pracownikom szwajcarskim.

Polacy mogą bez ograniczeń pracować w Szwajcarii od 1 maja 2011 roku. Szwajcaria jest więc ostatnim krajem Europy Zachodniej, który otworzył rynek pracy dla polskich obywateli.

Prawo emigracyjne i legalna praca Szwajcarii

1 maja 2011 r. Szwajcaria otworzyła swój rynek pracy dla obywateli polskich. Do 30 kwietnia 2014 r. obowiązywały ograniczenia w wydawaniu pozwoleń na pobyt dłuższy niż rok (pozwolenie typu B) w postaci tzw. „kontyngentów”. Pozwolenia na pobyt i pracę krótszą niż rok (pozwolenia typu L) nie były limitowane.

Od 1 maja 2014 r. kontyngenty zostały zniesione i od tej pory polscy obywatele, którzy są zatrudnieni na okres dłuższy niż rok, otrzymują automatycznie pozwolenie typu B.

W lutym 2014 roku Szwajcarzy w referendum postanowili wprowadzić ograniczenia w napływie obcokrajowców. Ograniczenia te dotyczyć będą również polskich obywateli. Rząd Szwajcarii ma trzy lata na wprowadzenie w życie postanowień referendum. Więcej informacji można znaleźć u polskich przedstawicieli oraz w polskiej ambasadzie.

Chcąc legalnie przebywać na terytorium Szwajcarii przez okres dłuższy niż 3 miesiące należy spełnić jeden z poniższych warunków:

- Posiadać umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony z firmą prowadzącą działalność na terenie Szwajcarii;

- Być oddelegowanym do pracy w Szwajcarii przez jedną z firm krajów członkowskich UE/EFTA (UE – Unia Europejska, EFTA – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu, do którego należą: Islandia, Lichtenstein, Norwegia i Szwajcaria);
- Być osobą samozatrudnioną (działalność gospodarcza na własny rachunek) w jednym z krajów członkowskich UE/EFTA i realizować kontrakt w Szwajcarii na zasadzie samozatrudnienia (umowa zlecenie lub umowa o dzieło).

Ważne

Często zdarza się, że Polacy są zatrudnieni na umowę zlecenie przez polskiego pracodawcę, który płaci im niższe wynagrodzenie niż gdyby byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Takie omijanie prawa występuje często w sektorze budowlanym i w opiece. Musisz wiedzieć, że takie działanie jest nielegalne w Szwajcarii i jako pracownikowi należy ci się odszkodowanie.

Jeśli wykonujesz pracę na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło skontaktuj się jak najszybciej z polskimi pracownikami związków zawodowych lub z polską ambasadą.

Przeprowadzka do Szwajcarii

Każda osoba zatrudniona w Szwajcarii przez firmę działającą w tym kraju powinna posiadać, potwierdzone na piśmie, najważniejsze postanowienia umowy o pracę (zobacz więcej: umowa o pracę). Można również przyjechać do Szwajcarii w poszukiwaniu pracy. Okres przebywania w Szwajcarii w celu poszukiwania pracy, tak jak w innych krajach wymienionych w tym projekcie, nie powinien przekraczać 3 miesięcy.

Następnie należy znaleźć mieszkanie (w Szwajcarii istnieje obowiązek meldunkowy) i wraz z umową o pracę oraz umową najmu mieszkania, zgłosić się do lokalnego urzędu meldunkowego w celu zgłoszenia swojego pobytu. Jeśli umowa o pracę jest dłuższa niż rok, przysługuje nam pozwolenie typu B, ważne 5 lat, jeśli jest krótsza niż rok, pozwolenie L, ważne do 1 roku.

W przypadku przeprowadzki lub wyjazdu ze Szwajcarii należy także poinformować urzędy meldunkowe.

Jeśli nasze zarobki są wystarczająco wysokie i mieszkanie, które wynajęliśmy, jest wystarczająco duże, możemy także przeprowadzić się do Szwajcarii wspólnie z rodziną, której członkowie otrzymają pozwolenie na pobyt tego samego typu co nasze.

Ostatnią ważną kwestią formalną jest wybranie odpowiedniego ubezpieczenia zdrowotnego (zobacz poniżej). Wszystkie inne kwestie tj.: numer ubezpieczenia socjalnego AHV/AVS (odpowiednik polskiego numeru PESEL) oraz podatki należą do kompetencji pracodawcy.

Masz rok na wymianę prawa jazdy na szwajcarskie i przerejestrowanie samochodu.

Umowa o pracę

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę może być zawarta w dowolnej formie, także ustnej (art. 320 kodeksu zobowiązań). Jednak pracodawca w ciągu 1 miesiąca od rozpoczęcia pracy powinien w formie pisemnej przedstawić pracownikowi następujące postanowienia umowy o pracę (art. 330b kodeksu zobowiązań):

- nazwę pracodawcy oraz imię i nazwisko pracownika;
- data rozpoczęcia pracy;
- stanowisko pracownika;
- wynagrodzenie i inne dodatki;
- tygodniowy czas pracy.

Płaca minimalna

W Szwajcarii nie ma ustawowo określonej płacy minimalnej, jednakże nie oznacza to, że pracodawca może płacić dowolną stawkę. Pracownicy zatrudnieni w Szwajcarii mają prawo do warunków pracy i płacy typowej dla danej branży i regionu. W poszczególnych branżach, kantonach i firmach zawarto układy zbiorowe

regulujące warunki pracy i gwarantujące płacę minimalną.

W Szwajcarii obowiązuje ponad 600 układów zbiorowych pracy, regulujących pracę 1,5 miliona zatrudnionych. Oznacza to, że co drugi pracownik objęty jest odpowiednim układem zbiorowym. Z faktu, że dany zawód nie jest objęty odpowiednim układem nie wynika wcale, że pracodawca może w dowolny sposób zaniżać wynagrodzenia.

W każdym kantonie istnieją komisje trójstronne składające się z przedstawicieli kantonu, pracodawców i związków zawodowych, które mogą ustalić, czy dane wynagrodzenie nie jest za niskie.

Poniżej podano przykłady płacy minimalnej określonej dla zawodów objętych układem zbiorowym pracy.

W tabeli podano kwoty brutto dla osoby niewykwalifikowanej. Kwoty te nie obejmują dodatków za nadgodziny, diet oraz 13 pensji. Urlop oraz wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne mogą być także wliczane do stawki godzinowej (tak będzie w przypadku pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej).

Zawód	Stawka godzinowa lub miesięczna
Osoba sprząająca poza budową w Szwajcarii niemieckojęzycznej (osoba sprząająca na budowie otrzymuje wyższe wynagrodzenie)	18.05 CHF na godzinę
Budownictwo lądowe	25.85 CHF na godzinę
Elektryk, elektryk	20.98 CHF na godzinę
Malarz w Szwajcarii niemieckojęzycznej i włoskojęzycznej	4223 CHF miesięcznie
Osoba pracująca w usługach hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych	3 407 CHF miesięcznie
Opiekun/ka osób starszych	18.55 CHF na godzinę
Rolnictwo	13.40 CHF na godzinę

Warto dodać, że wynagrodzenie jest płacone z dołu, czyli za przepracowany czas i jest płatne miesięcznie. Pracodawca ma czas na wypłacanie wynagrodzenia do końca miesiąca.

Odcinek wypłaty

Każdy pracodawca musi, co miesiąc, wraz z wypłaceniem wynagrodzenia, przedstawić na piśmie odcinek wypłaty zawierający informację, w jaki sposób obliczył nasze wynagrodzenie i jakich potrąceń (podatki, składki na ubezpieczenia społeczne) dokonał.

Odcinek wypłaty nazywa się Lohnabrechnung (niemiecki), fiche de salaire (francuski), busta paga (włoski).

Poniżej przykłady najczęstszych potrąceń:

Niemiecki	Francuski	Włoski	Polskie wyjaśnienie
Quellensteuer	L'impôt à la source	Imposta alla fonte	Podatek. Stawka podatkowa zależy od kantonu, wyznania, stanu cywilnego oraz ilości dzieci.
AHV/IV/EO	AVS/AI/APG	AVS/AI/IPG	Składka emerytalna I filar. Składka AHV/AVS to składka na emeryturę, IV/AI na rentę, EO/APG/IPG to składka na świadczenie socjalne. W przypadku zbyt niskiej emerytury przysługuje zasiłek socjalny od państwa.
ALV	AC	AD	Składka na ubezpieczenie dla bezrobotnych
NBU	ANP	INP	Składka na wypadek poza miejscem pracy.
KTG	IJM	IGM	Składka na ubezpieczenie chorobowe.
BVG	LPP	LPP	Składka emerytalna II filar

GAV	CCT	CCL	Pobierana tam gdzie istnieje układ zbiorowy pracy: GAV-CCT-CCL i odprowadzana na związki zawodowe i organizacje pracodawców (fundusz parytacyjny). Pobierana od wszystkich pracowników także od nieczłonków. Składka ta może również występować pod innymi nazwami jak (w części niemieckojęzycznej) Paritätische Fonds/ Vollzugsbeiträge/ Weiterbildungsbeiträge.
-----	-----	-----	--

Składkę na wypadek w pracy płaci bezpośrednio pracodawca, dlatego nie jest umieszczona na odcinku wypłaty.

Układ zbiorowy pracy

Układ zbiorowy pracy (po niemiecku GAV, francusku: CCT, włosku: CCL) stanowi swego rodzaju umowę zawieraną przez związki zawodowe z pracodawcami bądź organizacjami pracodawców. Jego postanowienia są zawsze korzystniejsze od tych, które zawiera szwajcarski kodeks pracy czy zobowiązań (np.: tam gdzie jest układ zbiorowy jest 13 pensja i płaca minimalna). Układ zbiorowy pracy stanowi podstawę twojej umowy o pracę i postanowienia w nim zawarte decydują o twoich warunkach zatrudnienia. Indywidualna umowa o pracę może zawierać tylko lepsze warunki niż układ zbiorowy.

Większość branż objęta jest regulacjami układów zbiorowych pracy, które dotyczą wszystkich pracowników bez względu na to, z jakiego kraju pochodzą. W praktyce oznacza to, że polska firma zatrudniająca elektryka, czy opiekunkę w Szwajcarii, musi im płacić tyle samo, co szwajcarska firma objęta tym samym układem zbiorowym.

Ważne

Szwajcaria nie jest członkiem UE. Dlatego polska firma wysyłająca (delegująca) polskich pracowników do Szwajcarii musi im płacić takie wynagrodzenie, jakie otrzymują szwajcarscy pracownicy wykonujący taką samą pracę, objęci takim samym układem zbiorowym pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy są przez związki zawodowe okresowo negocjowane i mogą ulegać zmianom. Dlatego też warto upewnić się, czy wysokość wypłacanego wynagrodzenia odpowiada obowiązującemu w danym momencie minimum.

Wykaz układów zbiorowych i ich postanowień zawartych przez związki Unia dostępny jest na stronie: www.gav-service.ch.

W przypadku problemów z interpretacją postanowień układów zbiorowych skontaktuj się z polskimi przedstawicielami związkowymi oraz ambasadą.

Normalny układ zbiorowy pracy

W przypadku braku organizacji pracodawców w danej branży możliwe jest zawarcie układów zbiorowych z rządem. Dzięki temu rozwiązaniu, od roku 2011 osobnym układem zbiorowym uregulowana została m.in. sytuacja opiekunek osób starszych. Informacje dotyczące tego układu zbiorowego oraz pracy w tym sektorze znajdują poniżej (zobacz Praca w opiece). Podobny układ obowiązuje w rolnictwie.

Czas pracy

Wynosi maksymalnie do 45-50 godzin tygodniowo. Tam gdzie występuje układ zbiorowy, czas pracy jest krótszy. Potem zaczynają się nadgodziny, za które należy się nam rekompensata w postaci płatnego wolnego czasu, czyli dodatkowego urlopu, lub dodatku do wypłaty.

Warto zapisywać swój czas w kalendarzu lub posiadać kopię raportów godzinnych przekazywanych pracodawcy. Spisane przez nas godziny pracy mogą posłużyć, jako dokument w sądzie, w razie ewentualnego sporu z pracodawcą.

Urlopy i dni wolne od pracy

Co do zasady urlop w Szwajcarii wynosi od 20 do 30 dni roboczych w roku. W pierwszym roku pracy urlop naliczany jest proporcjonalnie do przepracowanego okresu.

Liczba dni świątecznych zależy od kantonu, w którym wykonywana jest praca. Jedynym narodowym świętem wolnym we wszystkich kantonach jest Dzień Konfederacji przypadający 1 sierpnia. Może się zdarzyć tak, że w kantonie będącym miejscem zamieszkania będzie to dzień wolny od pracy, a w kantonie gdzie wykonywana jest praca jest to normalny dzień pracy, lub też na odwrót. Może się zdarzyć również pół dnia wolnego, jak jest w przypadku 1 maja w kantonie Solothurn.

Kanton Zurych przykładowo posiada 9 dni świątecznych, wolnych od pracy: 1 stycznia, Wielki Piątek i Poniedziałek Wielkanocny, 1 Maja, Wniebowstąpienie, Poniedziałek Zielonoświątkowy, 1 sierpnia oraz 25 i 26 grudnia. W kantonie Lucerna jest 14 dni świątecznych.

Praca w opiece

Dzięki wejściu w życie od 1 stycznia 2011 roku normalnego układu zbiorowego pracy tzw. NAV, każda osoba zatrudniona do opieki nad osobą starszą oraz wykonująca inne prace domowe, jest uprawniona do płacy minimalnej.

Prawo do płacy minimalnej przysługuje, jeśli osoba jest zatrudniona, co najmniej 5 godzin tygodniowo w danym gospodarstwie domowym do wykonywania jakichkolwiek prac domowych (sprzątanie, pranie, robienie zakupów, gotowanie, opiekowanie się dziećmi, pomaganie osobom starszym lub chorym itd.)

Płaca minimalna nie przysługuje osobom, które pracują mniej niż 5 godzin tygodniowo u tego samego pracodawcy. Z reguły jednak osoby takie zarabiają więcej na godzinę niż wynagrodzenie gwarantowane przez normalny układ zbiorowy pracy.

Płaca minimalna brutto

(bez uwzględnienia dodatków za urlopy i dni wolnych od pracy-świąt)

- Osoba niewykwalifikowana: 18.55/ godz. CHF.
- Osoba niewykwalifikowana, z co najmniej 4-letnim doświadczeniem w pracy w gospodarstwie domowym: 20.35/ godz. CHF.
- Osoba wykwalifikowana z zaświadczeniem o ukończeniu kursu w Szwajcarii: 22.40/ godz. CHF.

Pracodawca nie może potrącać miesięcznie więcej niż 990 CHF za zakwaterowanie oraz wyżywienie.

Zwolnienie z pracy

Wypowiedzenie, jak i zawarcie umowy o pracę, może być dokonane w dowolnej formie, czyli także ustnie. Dla celów dowodowych pracodawca jednak zazwyczaj prześle nam wypowiedzenie w formie pisemnej. Jeśli tego nie zrobi to możemy go do tego zobowiązać, zwracając się do niego z prośbą o wydanie wypowiedzenia w formie pisemnej.

W przypadku, gdy pracodawca zwolnił nas niesłusznie, możemy się odwołać od jego decyzji bezpośrednio do niego, a gdy to jest bezskuteczne, do sądu.

Najczęstszym powodem zwolnienia z pracy będzie powód ekonomiczny, czyli redukcja etatu.

W Szwajcarii obowiązuje ochrona pracowników przed zwolnieniami grupowymi zobowiązująca pracodawcę do wcześniejszej konsultacji zwolnień ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Ważne

Odwołanie od decyzji pracodawcy dotyczącej zwolnienia można wnieść skutecznie tylko w okresie wypowiedzenia. Odwołanie do sądu należy wnieść w terminie 180 dni od zakończenia pracy – czyli upływu okresu wypowiedzenia. W innych sprawach, takich jak niezapłacone czy zaniżone wynagrodzenie, termin wniesienia skargi do sądu wynosi 5 lat od zaistniałej przyczyny skargi. Radzimy jednak w każdej sprawie poradzić się specjalisty, czyli przedstawiciela związku zawodowego lub pracownika ambasady.

Okresy wypowiedzenia

Jeśli układ zbiorowy nie stanowi inaczej (zobacz układ zbiorowy) lub strony nie ustaliły dłuższego terminu, termin wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron wynosi:

- 7 dni w przypadku okresu próbnego (okres próbny nie może wynosić więcej niż 3 miesiące);
- 1 miesiąc w pierwszym roku pracy;
- 2 miesiące pomiędzy drugim a dziewiątym rokiem pracy;
- 3 miesiące w dziesiątym i dalszym roku pracy.

Agencje rekrutacyjne

Jednym ze sposobów poszukiwania pracy w opiece jest korzystanie z agencji rekrutacyjnych w Polsce.

Spróbuj zawsze dowiedzieć się czegoś więcej na temat danej agencji zanim skorzystasz z jej usługi.

Informacje na temat agencji zatrudnienia pośredniczących w poszukiwaniu pracy za granicą warto jest sprawdzić w Internecie na stronach i forach, gdzie kandydaci dzielą się swoimi doświadczeniami.

Agencja nie może pobierać opłat za znalezienie pracy. Agencja powinna być wpisana do rejestru agencji zatrudnienia.

Sprawy socjalne

Pracodawca zobowiązany jest do odprowadzania za ciebie podatków oraz prawie wszystkich składek socjalnych (emerytura i renta, bezrobocie, ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe) z wyjątkiem jednej tj. ubezpieczenia zdrowotnego.

Ważne

Ubezpieczenie zdrowotne, czyli ubezpieczenie pokrywające koszty leczenia należy do obowiązków pracownika. Pracownik powinien sam znaleźć i bezpośrednio opłacać ubezpieczenie zdrowotne.

Emerytura

W Szwajcarii obowiązuje system emerytalny trzyfilarowy:

I Filar

Obowiązkowe ubezpieczenie państwowe rentalno-emerytalne.

Składka emerytalna wynosi 10.1% (pracodawca płaci: 5.05%, pracownik z wynagrodzenia 5.05%).

Wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 64 lata dla kobiet.

II Filar

Dodatkowe ubezpieczenie emerytalne (tzw. zawodowe).

Jest obowiązkowe, jeśli w ciągu roku wynagrodzenie u tego samego pracodawcy wynosi, co najmniej 21 060 CHF (1755 CHF miesięcznie).

Podobnie jak w przypadku pierwszego filaru składka płacona jest w połowie przez pracownika (potrącana z wynagrodzenia), w połowie przez pracodawcę. Procentowa i kwotowa wysokość składki uzależniona jest od wieku i wynosi:

- 25 do 34 lat: 7% (3.5% pracodawca, 3.5% pracownik)
- 35 do 44 lat: 10% (5% pracodawca, 5% pracownik)
- 45 do 54 lat: 15% (7.5% pracodawca, 7.5% pracownik)
- 55 do przejścia na emeryturę: 8% (9% pracodawca, 9% pracownik)

III Filar

Nieobowiązkowe indywidualne ubezpieczenie.

Jest to ubezpieczenie całkowicie prywatne, które składa się z dwóch części: limitowanej wysokością kwoty wolnej od podatku i nielimitowanej wysokością kwoty zwolnionej z podatku.

Ubezpieczenie zdrowotne

Obowiązek prywatnego ubezpieczenia w kasie chorych dla każdej osoby mającej miejsce zamieszkania w Szwajcarii (także dla dzieci i małżonka mieszkających w Szwajcarii, którzy podlegają indywidualnemu ubezpieczeniu).

Wysokość składki ubezpieczenia zdrowotnego nie zależy od dochodu. Cena (tylko podstawowego ubezpieczenia) wynosi pomiędzy 250 a 450 CHF miesięcznie i zależy od franszyzy (czyli kwoty, do której koszty leczenia musimy opłacić sami), kantonu oraz wieku ubezpieczonego.

Franszyza może wynosić pomiędzy 300 do 3000 CHF. Im jest mniejsza tym większa opłata miesięczna.

Ubezpieczenie pokrywa koszty lekarza i leczenia oraz koszty związane z macierzyństwem.

Co do zasady ubezpieczenie zdrowotne nie pokrywa kosztów leczenia stomatologicznego.

Umowę ubezpieczenia zdrowotnego zawierana jest na rok z danym ubezpieczycielem i przedłużana automatycznie na kolejny rok. Umowę można wypowiedzieć oraz zmienić ubezpieczyciela do końca listopada każdego roku.

W Szwajcarii jest około 100 firm zajmujących się ubezpieczeniami zdrowotnymi oferujących około 300,000 różnych polis ubezpieczeniowych. Dlatego do wyboru odpowiedniego dla nas ubezpieczenia warto skorzystać ze stron internetowych zajmujących się porównywaniem cen i usług, jedną z nich jest www.comparis.ch.

Dofinansowanie do ubezpieczenia zdrowotnego (kasy chorych)

Jeśli twoje zarobki są wystarczająco niskie możesz otrzymać dofinansowanie do ubezpieczenia zdrowotnego. Wysokość dofinansowania jak też wysokość dochodu uprawniającego do dofinansowania zależy od kantonu, w którym mieszkasz. Dodatek jest bezpośrednio wypłacany przez kanton twojej kasy chorych. Więcej informacji znajdziesz na stronach internetowych twojego kantonu.

Ubezpieczenie chorobowe

Osoba zatrudniona w Szwajcarii uprawniona jest do otrzymywania zasiłku chorobowego w przypadku przejścia na zwolnienie chorobowe. Wynosi ono przynajmniej 3 tygodnie w pierwszym roku pracy. Według większości układów zbiorowych pracy okres płatnego zwolnienia chorobowego wynosi do 720 dni.

Ubezpieczenie wypadkowe

Co do zasady osoba pracująca minimalnie 8 godzin tygodniowo musi być ubezpieczona przez pracodawcę od wypadku zawodowego i niezawodowego (czyli poza miejscem pracy). Osoba pracująca mniej niż 8 godzin tygodniowo powinna się sama ubezpieczyć.

Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest z ubezpieczenia, które obejmuje następujące kwestie:

- ubezpieczenie na wypadek utraty pracy: 70% ostatniego wynagrodzenia, 80% jeśli osoba ma na utrzymaniu dzieci;
- ubezpieczenie z powodu skrócenia czasu pracy;
- ubezpieczenie na wypadek braku pracy z powodu złych warunków atmosferycznych;
- ubezpieczenie z powodu niewypłacalności (bankructwa) pracodawcy;

Ubezpieczenie jest ponoszone po połowie przez pracodawcę (1.1 procent wynagrodzenia) i pracownika (1.1 procent wynagrodzenia).

Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje, jeśli osoba w ciągu 2 ostatnich lat przepracowała, co najmniej 12 miesięcy w Szwajcarii oraz jednym z krajów UE/EFTA, czyli także w Polsce.

Zasiłek rodzinny

Zasiłek rodzinny otrzymają rodzice dziecka od kantonu za pośrednictwem pracodawcy. Jego wysokość zależy od kantonu, ale minimalnie miesięcznie nie może być niższa niż 200 franków od dziecka do 16 roku życia i 250 franków od dziecka uczącego się od 16 do 25 roku życia.

Świadczenie wypłacane jest przez kanton pracodawcy, który następnie wypłaca je wraz z wynagrodzeniem.

Świadczenie rodzinne podlega opodatkowaniu.

Świadczenie przysługuje również osobom bezrobotnym.

Uznawanie kwalifikacji

Pomimo że Szwajcaria nie jest w UE, dzięki podpisaniu wielu umów dwustronnych z UE kwalifikacje polskich pracowników są również uznawane w Szwajcarii na podobnych zasadach jak w innych krajach wspólnoty. Należy jednak rozróżnić rozpoznawanie kwalifikacji w zawodach regulowanych (jak np. pielęgniarstwo), którymi zajmują się specjalne urzędy, od zawodów nieregulowanych (malarz, tynkarz), których uznawanie dyplomów zależy od decyzji pracodawcy lub organizacji pracodawców. Więcej informacji możesz uzyskać w związkach zawodowych oraz polskim konsulacie.

Kursy językowe i intergracyjne

W Szwajcarii jest wiele szkół językowych. Polecamy szkołę Ecap założoną przez związki zawodowe, która oprócz kursów językowych oferuje także szkolenia zawodowe.

Jednym z nich jest szkolenie zawodowe dla polskich opiekunek osób starszych. Szkolenie to prowadzone jest we włoskojęzycznej części Szwajcarii.

Szkoły Ecap mają siedziby we wszystkich większych miastach w Szwajcarii.

Wspólnie ze związkiem zawodowym Unia, szkoły te organizują również kursy językowe. Strona internetowa: www.ecap-fondazione.ch.

Kursy językowe prowadzą m.in. następujące szkoły: Migros Klubschule: www.klubschule.ch oraz szkoły ludowe (Volkshochschule) m.in. w Zurychu: www.vhszh.ch, Bazylei: www.vhsbb.ch, czy Bernie: www.vhsbe.ch

Irlandia

Praca w Irlandii (Republice)

Podejmując zatrudnienie w Irlandii, podobnie jak w innych krajach UE i Szwajcarii, musimy pamiętać, że obowiązujące tu prawo może różnić się od prawa polskiego, dlatego powinieneś się zapoznać z jego ogólnymi zasadami.

Obywatelom innych krajów, którzy legalnie pracują w Irlandii przysługują pełne, ustawowe prawa pracownicze oraz środki ochronne w taki sam sposób, w jaki przysługują one pracownikom irlandzkim.

Polacy mogą bez ograniczeń pracować w Irlandii od 1 maja 2004 roku (czyli z dniem wejścia Polski do UE).

Umowa o pracę

Zgodnie z ustawami o informacjach na temat warunków zatrudnienia (Terms of Employment [Information] Acts) z 1994 i 2001 roku, pracodawca jest zobowiązany, w przeciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia pracy, do przedstawienia na piśmie najważniejszych postanowień umowy o pracę.

Postanowienia te muszą zawierać następujące elementy:

- pełna nazwa lub imię i nazwisko pracodawcy i pracownika;
- adres pracodawcy;
- miejsce pracy, a jeśli nie ma głównego miejsca pracy – oświadczenie wskazujące, że pracownik jest zobowiązany lub uprawniony do wykonywania pracy w różnych miejscach;
- stanowisko pracy lub rodzaj wykonywanej pracy;
- data rozpoczęcia pracy;
- w przypadku tymczasowej umowy o pracę – oczekiwana długość okresu zatrudnienia;
- w przypadku umowy na czas określony – data wygaśnięcia umowy;
- w przypadku umowy o dzieło – szczegóły dotyczące powstania konkretnego dzieła;

- stawka wynagrodzenia lub metoda obliczania wynagrodzenia;
- częstotliwość wypłaty wynagrodzenia (tygodniowo, miesięcznie, inne);
- postanowienia dotyczące godzin pracy oraz nadgodzin;
- postanowienia dotyczące urlopu płatnego (z wyjątkiem płatnego urlopu chorobowego);
- postanowienia dotyczące niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub poniesione obrażenia;
- postanowienia dotyczące świadczeń emerytalnych oraz systemów emerytalnych;
- okres wypowiedzenia lub metodę, na podstawie, której ustala się okresy wypowiedzenia;
- odwołanie do wszelkich układów zbiorowych, których postanowienia wpływają na warunki zatrudnienia.

Płaca minimalna

Płaca minimalna wynosi 8.65 EUR na godzinę brutto (stan prawny listopad 2014).

Dorosły pracownik posiadający doświadczenie zawodowe ma prawo do stawki minimalnej, zgodnej z ustawą o krajowej płacy minimalnej (National Minimum Wage Act) z 2000 roku.

Dorosły pracownik posiadający doświadczenie zawodowe to pracownik, który był zatrudniony, przez co najmniej dwa lata po ukończeniu 18 roku życia.

W przypadku innych kategorii pracowników stosuje się mniejsze stawki.

Wspomniany powyżej dwuletni okres zatrudnienia nie musi oznaczać zatrudnienia u tego samego pracodawcy, w tej samej branży, czy nawet zatrudnienia w Irlandii.

Odcinek wypłaty

Zgodnie z ustawą o wypłatach wynagrodzenia (Payment of Wages Act) z 1991 roku, pracodawca ma obowiązek przedstawienia

pracownikowi odcinka wypłaty, na którym będzie wyszczególnione jego wynagrodzenia brutto oraz wszelkie potrącenia (czyli podatki oraz składki na ubezpieczenie społeczne).

Ustawa o wypłatach wynagrodzenia zabezpiecza przed potrąceniami, które są niezgodne z prawem.

Wszelkie potrącenia z wynagrodzenia pracownika muszą mieć podstawę w umowie o pracę lub pisemnej zgodzie wydanej przez pracownika.

Każde potrącenie, które nie ma takiej podstawy jest niezgodne z prawem.

Jeżeli potrącenie z wynagrodzenia wynika z:

- działania lub zaniedbania pracownika (np: brakujące pieniądze w kasie, nierzetelne wykonanie pracy, stłuczenia);
- dostarczenia pracownikowi towarów lub usług przez pracodawcę (np.: czyszczenie ubrań roboczych);

kwota potrącenia musi być naliczona w uczciwy i rozsądny sposób, uwzględniający warunki finansowe pracownika, w tym wysokość jego wynagrodzenia.

Układ zbiorowy pracy

Pracownicy zatrudnieni w niektórych sektorach, takich jak gastronomia, ochrona, sprzątanie byli objęci prawnie obowiązującymi układami zbiorowymi pracy (ERO, REA) ustalającymi minimalne stawki wynagrodzenia, które zazwyczaj były wyższe od krajowej płacy minimalnej.

W 2010 roku większość układów straciła moc powszechnie obowiązującą, ale w większości firm, dzięki zawarciu porozumień ze związkami zawodowymi, przepisy te nadal obowiązują. W 2014 roku związki zawodowe będą negocjować nowe porozumienia, które znowu będą powszechnie obowiązujące. Więcej informacji znajdziesz na stronie związku: www.siptu.ie lub u polskich przedstawicieli związkowych.

Czas pracy

Na podstawie ustawy o organizacji czasu pracy (Organisation of Working Time Act) z 1997 roku maksymalna ilość godzin pracy w tygodniu wynosi 48 godzin. Ilość ta może być uśredniona w okresie 4, 6 lub 12 miesięcy (w większości przypadków w okresie nieprzekraczającym 4 miesięcy).

Z reguły pracownicy są uprawnieni do przynajmniej:

11 godzin odpoczynku w każdym okresie 24 godzin;

jednego okresu wynoszącego 24 godziny tygodniowo poprzedzonego dziennym okresem odpoczynku (11 godzin);

15 minut przerwy po przepracowaniu czterech i pół godziny lub więcej; 30 minut po przepracowaniu sześciu godzin lub więcej, przy czym okres ten może obejmować pierwszą przerwę.

Praca w niedzielę

Pracownicy są uprawnieni do wyższego wynagrodzenia lub płatnego czasu wolnego w zamian za pracę wykonywaną w niedzielę. Nie ma precyzyjnie określonych stawek – zalecamy kontakt ze związkami zawodowymi w tej kwestii.

Urlopy i dni wolne od pracy

Uprawnienia urlopowe nalicza się od dnia rozpoczęcia pracy. Minimalny płatny urlop wynosi 4 tygodnie robocze w każdym roku zatrudnienia, jednak okres urlopu zależy od czasu przepracowanego przez pracownika.

Osobom zatrudnionym na pełen etat przysługuje tydzień urlopu płatnego co trzy miesiące.

Osobom, które przepracowały u tego samego pracodawcy 1365 godzin w danym roku przysługuje pełen, czterotygodniowy urlop.

Osoby zatrudnione na pół etatu są uprawnione do urlopu rocznego wynoszącego 8% przepracowanych przez nich godzin, przy czym maksymalna długość urlopu wynosi 4 tygodnie robocze rocznie.

Pracownicy mają również prawo do urlopu w dni, w które przypada dziewięć świąt państwowych. W te dni pracodawca może wybrać w odniesieniu do pracownika jedną z następujących opcji:

- płatny dzień wolny od pracy w dniu, w którym przypada święto państwowe;
- płatny dzień wolny od pracy w czasie miesiąca od dnia, w którym przypada święto państwowe;
- dodatkowy dzień płatnego urlopu rocznego;
- wynagrodzenia za dodatkowy dzień pracy.

Dziewięć świąt państwowych obowiązujących w Irlandii to: 1 stycznia, Dzień św. Patryka, Poniedziałek Wielkanocny, pierwszy poniedziałek maja, pierwszy poniedziałek czerwca, pierwszy poniedziałek sierpnia, ostatni poniedziałek października, 25 i 26 grudnia.

Aby pracownik zatrudniony na pół etatu mógł otrzymać dzień wolny od pracy w święto państwowe musi on przepracować, co najmniej 40 godzin w okresie 5 tygodni bezpośrednio poprzedzających to święto państwowe.

Wynagrodzenie za pracę w święta

Jeżeli święto państwowe przypada w dzień, w który pracownik normalnie nie pracuje, jest on uprawniony do jednej piątej wysokości jego normalnego, tygodniowego wynagrodzenia za pracę.

Zwolnienie z pracy

Ustawy o niesłusznym zwolnieniu z pracy (Unfair Dismissals Acts) z lat 1977 do 2007 zawierają postanowienia dotyczące przysługujących praw i procedur stosowanych w przypadku zwolnienia z pracy.

Z reguły pracownik musi mieć 12-miesięczny nieprzerwany staż pracy u danego pracodawcy zanim będzie mógł wnieść skargę na niesłuszne zwolnienie z pracy.

W przypadku osób pracujących za pośrednictwem agencji, dla celów dotyczących kwestii zwolnienia z pracy, pracodawcą jest firma korzystająca z usług pracownika, a nie agencja go zatrudniająca.

Pracownik nie musi mieć 12-miesięcznego stażu pracy, jeśli jego zwolnienie z pracy wynika w pełni lub przede wszystkim z jednego z poniższych powodów:

- członkostwo lub działalność w związku zawodowym;
- obecne lub przyszłe uprawnienia pracownika oraz korzystanie lub zamiar korzystania z praw wynikających z ustawy o krajowej płacy minimalnej (National Minimum Wage Act) z 2000 roku;
- ciąża, poród lub karmienie piersią (lub jakiegokolwiek sprawy z tym związane);
- korzystanie lub zamiar korzystania z praw wynikających z ustawy o ochronie macierzyństwa (Maternity Protection Act) z 1994 roku, ustawy o urlopie adopcyjnym (Adoptive Leave Act) z 1995 roku, ustawy o urlopie wychowawczym (Parental Leave Act) z 1998 roku lub ustawy o urlopie opiekuńczym (Carer's Leave Act) z 2001 roku.

Zwolnienie jest uważane za bezpodstawne, chyba, że pracodawca jest w stanie przedstawić istotne powody, które je usprawiedliwiają. Zwolnienie może być uznane za usprawiedliwione, jeżeli wynika w pełni lub przede wszystkim z jednego z następujących powodów i zostało przeprowadzone zgodnie z właściwymi procedurami:

- kompetencje lub kwalifikacje do wykonywania danej pracy;
wykroczenie w pracy (w tym przypadku zasady postępowania dyscyplinarnego odgrywają ważną rolę);
- redukcja zatrudnienia;
 - jeśli kontynuacja zatrudnienia pracownika byłaby sprzeczna z innym wymogiem prawnym;
 - jeśli istnieją inne istotne powody.

Redukcje zatrudnienia

Redukcje zatrudnienia mają miejsce, jeśli dane stanowisko pracy przestaje istnieć, a pracownik nie zostaje zastąpiony przez inną osobę.

W takiej sytuacji pracownik, który ma ukończone 16 lat lub więcej i nieprzerwany staż pracy u danego pracodawcy wynoszący 104 tygodnie, jest uprawniony do ustawowej odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia.

Ustawowa odprawa z tytułu redukcji zatrudnienia odpowiada dwutygodniowym wynagrodzeniom brutto za każdy rok pracy, przy czym maksymalna kwota wynosi 600 EUR za tydzień pracy plus wynagrodzenie za jeden tydzień pracy, które również podlega ograniczeniu do kwoty 600 EUR.

Odprawa nie podlega opodatkowaniu.

Pracodawcy mogą zawierać porozumienia z pracownikami przewidujące wyższą odprawę, która także będzie zwolniona z podatku.

Okresy wypowiedzenia

Ustawy o minimalnym okresie wypowiedzenia (Minimum Notice Acts) z lat 1973 do 2005 stanowią, że każdej osobie, która pracuje dla danego pracodawcy przez okres wynoszący, co najmniej 13 tygodni, przysługuje minimalny okres wypowiedzenia, przed upływem, którego pracodawca nie może zwolnić go z pracy. Okres ten wynosi od jednego do ośmiu tygodni w zależności od długości stażu pracy.

Minimalny okres wypowiedzenia przy stażu pracy wynoszącym, co najmniej:

- 13 tygodni, jednak mniej niż 2 lata: 1 tydzień;
- 2 lata, jednak mniej niż 5 lat: dwa tygodnie;
- 5 lat, jednak mniej niż 10 lat: cztery tygodnie;
- 10 lat, jednak mniej niż 15 lat: sześć tygodni;
- Ponad 15 lat: osiem tygodni.

Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić, że w miejsce wypowiedzenia zostanie wypłacone wynagrodzenie.

Sprawy socjalne

Polacy pracujący w Irlandii mają te same prawa w zakresie dostępu do emerytury, świadczeń zdrowotnych i socjalnych jak obywatele irlandzcy. Regulują to przepisy unijne. Poniżej przedstawiamy najważniejsze z nich.

Emerytura

W Irlandii występują trzy filary emerytalne. Pierwszy filar: obowiązkowa emerytura państwowa; drugi filar: nieobowiązkowa emerytura zawodowa (opłacana w części przez pracodawcę i pracownika) oraz trzeci filar: prywatne ubezpieczenie emerytalne.

Poniżej przedstawiamy informacje dotyczące pierwszego, najważniejszego filaru.

Występują dwa rodzaje emerytury państwowej: pierwszy zależny od wysokości zapłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (State Pension – Contributory) oraz drugi rodzaj (State Pension – Non-Contributory) w przypadku braku wystarczającej ilości składek, zależny od sytuacji ekonomicznej i potrzeb emeryta.

Wiek przejścia na emeryturę wynosi 66 lat.

Ubezpieczenia zdrowotne

Będąc rezydentem Irlandii masz prawo otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EHIC). Upoważnia ona do korzystania z publicznej służby zdrowia w krajach UE/EEA.

Irlandia posiada opłacaną przez rząd publiczną opiekę zdrowotną, więc wszystkie osoby mieszkające tutaj są uprawnione do korzystania z niektórych świadczeń bezpłatnie lub po niższych kosztach.

Dla przykładu: wizyta u lekarza ogólnego (GP) wynosi ok. 50 EUR, pogotowie 100 EUR.

Osoby o niskich dochodach mogą starać się o Kartę Medyczną (Medical Card), zwalniającą z opłat.

Opieka dla kobiet w ciąży i dla ich dzieci

Jednym z bezpłatnych programów opieki zdrowotnej jest Maternity

and Infant Care Scheme, przeznaczony dla kobiet w ciąży oraz ich dzieci.

Obejmuje on okres ciąży oraz 6 kolejnych tygodni po porodzie w systemie opieki łączonej, co oznacza, że kobieta znajduje się jednocześnie pod opieką wybranego przez siebie lekarza rodzinnego jak i lekarza – położnika w szpitalu.

Do korzystania z programu uprawnione są wszystkie kobiety ciężarne posiadające status rezydenta na terenie Republiki Irlandii.

Więcej informacji znajduje się na następujących stronach: www.cairde.ie, www.medicalcard.ie, www.hse.ie, www.welfare.ie.

Ubezpieczenie chorobowe

Jeśli w umowie o pracę nie masz zagwarantowanego zasiłku chorobowego płaconego przez pracodawcę możesz starać się o zasiłek wypłacany bezpośrednio z twojego ubezpieczenia społecznego (PRSI): Illness Benefit.

Co do zasady jesteś uprawniony do otrzymywania zasiłku, jeśli składki na ubezpieczenie społeczne zostały za ciebie odprowadzone, za co najmniej 104 tygodnie od momentu rozpoczęcia twojej pierwszej pracy.

Zasiłek płacony jest od siódmego dnia choroby i jego maksymalny okres wynosi rok lub dwa lata (w zależności od długości opłaconych składek ubezpieczenia społecznego).

Wysokość zasiłku zależy od wysokości wynagrodzenia i wynosi pomiędzy 80.90 EUR a 188 EUR tygodniowo.

Zasiłek dla bezrobotnych

Jeśli stracisz pracę, wówczas powinieneś starać się o zasiłek dla bezrobotnych „Jobseeker’s Benefit”. Musisz mieć opłaconą odpowiednią ilość składek ubezpieczenia społecznego.

Zasiłek „Jobseeker’s Benefit” jest wypłacany tygodniowo przez okres do 234 dni i jego wysokość wynosi 188 EUR na tydzień.

Jeśli nie masz odpowiedniej ilości składek ubezpieczenia społecznego przysługuje ci dodatek dla bezrobotnych „Jobseeker’s Allowance”, który wypłacany jest na podobnych warunkach (tygodniowo i w takiej samej kwocie), jednak jego przyznanie zależy od twojej sytuacji ekonomicznej i potrzeb oraz okresu przebywania w Irlandii.

Zasiłek Rodzinny

Każdej osobie pracującej w Irlandii i posiadającej dziecko należy się zasiłek rodzinny (Child Benefit). Jest to zasiłek o charakterze uniwersalnym i nie zależy od dochodu. Wypłacany jest na każde dziecko do ukończenia 16 roku życia, a w przypadku, gdy dziecko kontynuuje edukację lub jest niepełnosprawne do 18 roku życia.

Dziecko nie musi także mieszkać w Irlandii. Osoba pracująca w Irlandii ma prawo pobierać ten zasiłek na dziecko przebywające w Polsce.

Inne zasiłki i dodatki

W przypadku choroby i wynikającej z niej niezdolności do pracy, przyznawany jest oprócz Illness Benefit, także Invalidity Pension, Injury Benefit, Disablement Benefit, Health and Safety Benefit.

W przypadku choroby twoich bliskich można aplikować o Carer’s Benefit.

Jeśli pracujesz i masz przynajmniej jedno dziecko, a dochody twojej rodziny nie przekraczają ustalonego progu, wtedy masz prawo do tzw. Family Income Supplement.

Uznawanie kwalifikacji

Dzięki regulacjom UE kwalifikacje polskich pracowników oraz pracowników z innych krajów unijnych są rozpoznawane na równi z kwalifikacjami irlandzkich pracowników.

Kursy językowe i intergracyjne

Kursy językowe i podnoszące kwalifikacje z zakresu prawa pracy organizowane są przez SIPTU College.

SIPTU College Canal House, 563 South Circular Road, Kilmainham, Dublin 8, Tel.: 01-4530199, Email: college@siptu.ie.

Kursy językowe prowadzone są także przez organizacje polonijne.

Irlandia Północna

Praca w Irlandii Północnej

Podejmując zatrudnienie w Irlandii Północnej, podobnie jak w innych krajach UE i Szwajcarii, musimy pamiętać, że obowiązujące tu prawo może różnić się od prawa polskiego, dlatego powinieneś zapoznać się z jego ogólnymi zasadami.

Obywatelom innych krajów, którzy legalnie pracują w Irlandii Północnej przysługują pełne, ustawowe prawa pracownicze oraz środki ochronne w taki sam sposób, w jaki przysługują one pracownikom w Irlandii Północnej.

Powinieneś również wiedzieć, że pomimo tego, że Irlandia Północna jest częścią Zjednoczonego Królestwa to prawo pracownicze w niektórych kwestiach może się różnić. Dlatego jeśli czegoś nie jesteś pewien skontaktuj się z polskim przedstawicielem związkowym.

Polacy mogą bez ograniczeń pracować w Irlandii Północnej od 1 maja 2004 roku (czyli z dniem wejścia Polski do UE).

Przeprowadzka do Irlandii Północnej

Jeśli niedawno przeprowadziłeś się do Irlandii Północnej i i zacząłeś pracę potrzebujesz następujących dokumentów:

Numer Ubezpieczenia Społecznego (National Insurance Number)

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wszystko opiera się na tym numerze, np. sprawy podatkowe i dostęp do służby zdrowia. Jest odpowiednikiem polskiego numeru PESEL. W celu otrzymania Numeru Ubezpieczenia Społecznego, który jest niezbędny do podjęcia pracy, musisz umówić się na rozmowę w lokalnym urzędzie pracy.

Konto w Banku

Musisz także otworzyć konto w banku. W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej nie ma obowiązku meldunkowego, ale potwierdzeniem twojego adresu – koniecznym do otwarcia konta – są rachunki za media oraz rachunek za podatek lokalny (council tax) wystawione na twoje nazwisko.

Paszport

Pracodawca potrzebuje twój paszport tylko do wglądu i ewentualnego zrobienia fotokopii. Takie wymogi stawia przed nim prawo emigracyjne.

Tax Code (Numer identyfikacji podatkowej)

W przypadku pierwszej pracy, możesz otrzymać tymczasowy kod podatkowy i zjechać na przyznanie właściwego, ale lepiej zgłosić się osobiście do Inland Revenue (Urząd Skarbowy), gdyż list z przyznanym kodem podatkowym może posłużyć, jako potwierdzenie adresu.

Zaświadczenie o niekaralności Access NI

Access NI – odpowiednik polskiego zaświadczenia o niekaralności jest potrzebny szczególnie w miejscach pracy, gdzie przebywają dzieci oraz osoby wymagające opieki (osoby starsze i niepełnosprawne), czyli do pracy przy sprzątaniu lub w kuchni, w domach opieki, szpitalach itd.

Podatek lokalny rates

Do czynszu za mieszkanie wliczany jest także podatek lokalny rates przeznaczony na opłaty związane z np. wywozem śmieci itp. Wysokość podatku zależy od miejscowości, w której mieszkasz oraz wartości nieruchomości. Osoby mieszkające samotnie mają prawo do 25% zniżki na podatek lokalny.

Umowa o pracę

Umowa o pracę (Contract of employment) – w ciągu 2 miesięcy od rozpoczęcia pracy powinieneś otrzymać w formie pisemnej (umowa może być zawarta ustnie) najważniejsze warunki twojego zatrudnienia zawierające:

- nazwę pracodawcy oraz twoje imię i nazwisko;
- datę rozpoczęcia pracy;
- okres zawarcia umowy (czy na stałe czy na czas określony);
- wynagrodzenie: wysokość, sposób obliczenia oraz częstotliwość otrzymywania;

- godziny pracy;
- wymiar urlopu oraz ilość ustawowych dni wolnych od pracy;
- rodzaj pracy;
- termin wypowiedzenia umowy;
- procedura postępowania dyscyplinarnego i zażaleniowego (zobacz poniżej).

Pracodawca nie może traktować gorzej pracowników zatrudnionych na czas określony. Powinni mieć oni takie same prawa, jak pracownicy zatrudnieni na stałe, także np. w dostępie do szkoleń. Nie może on również przedłużać w nieskończoność umowy na czas określony. Po czterech latach nieprzerwanej pracy na umowie terminowej twoja umowa będzie uznana za umowę stałą.

Powinieneś także otrzymać informacje dotyczące układu zbiorowego pracy zawartego ze związkiem zawodowym, którego postanowienia określają także twoje warunki zatrudnienia.

Płaca minimalna

Płaca minimalna jest podwyższana w październiku każdego roku. Od października 2014r. wynosi:

- powyżej 21 lat – £6.50;
- 18-20 lat – £5.13;
- 16-17 lat – £3.79.

Odcinek wypłaty

Wraz z twoim wynagrodzeniem powinieneś także otrzymać odcinek wypłaty (po angielsku „payslip”) zawierający oprócz twojego wynagrodzenia, także potrącenia dokonane przez pracodawcę na poczet podatku dochodowego oraz ubezpieczeń społecznych. Pracodawca może potrącić z twojego wynagrodzenia inne kwoty, ale musi uzyskać twoją pisemną zgodę (twoja zgoda może być wyrażona w umowie o pracę).

Układ zbiorowy pracy

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, co trzeci pracownik (29 procent wszystkich zatrudnionych) objęty jest odpowiednim układem zbiorowym pracy. W sektorze publicznym, czyli w służbie zdrowia (NHS), samorządzie terytorialnym, itp., warunki pracy prawie 2/3 pracowników regulowane są przez odpowiedni układ zbiorowy. Dzięki układowi zbiorowemu pracy, pracownicy otrzymują m.in. wyższe wynagrodzenie, urlop oraz płatne zwolnienie chorobowe. Układ zbiorowy stanowi część twojej umowy o pracę, dlatego warto sprawdzić czy obejmuje on także twoje miejsce pracy. Skontaktuj się z polskim przedstawicielem związku lub przedstawicielem lokalnego związku w celu uzyskania informacji.

Czas pracy

Masz prawo do pracy nie więcej niż 48 godzin tygodniowo, w 17-godniowym rozliczeniu.

Okres ten może zostać wydłużony do 52 tygodni na zasadach porozumienia grupowego ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników.

Możesz się zgodzić pracować dłużej niż 48 godzin tygodniowo, ale musisz na to wyrazić zgodę na piśmie.

Masz prawo do 20 minut przerwy w pracy, jeśli pracujesz dłużej niż 6 godzin. Przerwa ta może być płatna lub bezpłatna w zależności od tego, co stanowi umowa o pracę.

W ciągu tygodnia masz prawo do 24 godzinnego odpoczynku (48 godzin w rozliczeniu dwutygodniowym).

Do czasu pracy zalicza się także szkolenie, podróż, jeśli jest częścią pracy jak w przypadku opiekunki osób starszych odwiedzającej pacjentów w domu oraz lunchy pracowe (tzw. business lunch).

Urlopy i dni wolne od pracy

Urlop wypoczynkowy

Przysługuje ci minimalnie 28 dni (5.6 tygodnia) płatnego urlopu

wypoczynkowego rocznie, naliczanego od pierwszego dnia pracy. Za urlop otrzymujesz normalne wynagrodzenie.

W trakcie pierwszego roku pracy twój urlop może być naliczany miesięcznie (1/12 całego dostępnego urlopu).

Urlop powinien być naliczany według godzin faktycznie przepracowanych, a nie tych zapisanych w kontrakcie.

Jeśli twoja wypłata różni się z tygodnia na tydzień, aby obliczyć, jaka kwota przysługuje ci za urlop, należy uśrednić pobory z ostatnich 12 tygodni.

Święta państwowe i dni wolne od pracy

Nie jesteś ustawowo uprawniony do otrzymywania płatnego urlopu w święta religijne i państwowe (po angielsku bank i public holidays). Święta religijne i państwowe mogą być wliczone w minimalny wymiar przysługującego urlopu.

Za pracę w święta państwowe i religijne nie przysługuje prawo do wyższego wynagrodzenia.

Jeśli pełnoetatowy pracownik otrzymuje płatny urlop w święto państwowe, osobie zatrudnionej na pół lub część etatu, która normalnie nie pracuje w ten dzień, przysługuje płatny czas wolny w inny dzień proporcjonalnie do wymiaru godzin pracy.

Urlop macierzyński

Po urodzeniu dziecka przysługuje ci prawo do urlopu macierzyńskiego. Długość urlopu macierzyńskiego wynosi 52 tygodnie – pierwsze 26 tygodni to „zwykły urlop macierzyński” (Ordinary Maternity Leave) a kolejne 26 to „dodatkowy urlop macierzyński” (Additional Maternity Leave).

Warto zaznaczyć, że urlop macierzyński nie oznacza automatycznie, że jest to urlop płatny. Aby być uprawnioną do płatnego urlopu, należy spełnić odpowiednie warunki. Przysługuje on pracownicy, które przepracowały dla swojego pracodawcy 26 tygodni w 15 tygodniu przed oczekiwaną datą porodu. Trzeba też spełnić wymóg odpowiedniej wysokości dochodów: 111 GBP tygodniowo

(stan na listopad 2014r.). Pod uwagę brane są uśrednione dochody w okresie 8 tygodni przed 15 tygodniem przed datą porodu.

Pracownice, które nie kwalifikują się do otrzymywania płatnego urlopu macierzyńskiego mogą starać się o dodatek macierzyński (Maternity Allowance) w urzędzie dla bezrobotnych.

Urlop ojcowski

Jeśli jesteś pracującym ojcem masz prawo do jednego lub dwóch tygodni urlopu po urodzeniu dziecka. Pracujący ojcowie mogą być również uprawnieni do otrzymywania dodatkowego urlopu ojcowskiego (Additional Paternity Leave). Przysługuje najwięcej 26 tygodni płatnego urlopu na opiekę nad nowonarodzonym dzieckiem. Skorzystanie z urlopu ojcowskiego możliwe jest tylko wówczas, gdy matka dziecka powróci do swojej pracy. Urlop ojcowski jest płatny tylko w 39 tygodniowym okresie, w którym przysługuje płatny zasiłek macierzyński lub adopcynny.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (Parental Leave) to prawo do bezpłatnego czasu wolnego na opiekę nad dzieckiem. Aby być uprawnionym, należy przepracować u tego samego pracodawcy ponad rok. Nie przysługuje on pracownikom agencyjnym oraz sezonowym.

Według prawa, rodzicom przysługuje 18 tygodni niepłatnego urlopu rodzicielskiego do czasu ukończenia przez dziecko 5 lat, a w wypadku dziecka niepełnosprawnego 18 tygodni do czasu ukończenia przez dziecko 18 lat. Na każde dziecko przysługuje 4 tygodnie w roku (chyba, że pracodawca zgodzi się na więcej).

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje również w przypadku adopcji dziecka.

Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy (Compassionate Leave) można uzyskać na wypadek trudnej sytuacji osobistej. Zgodnie z ustawodawstwem przysługuje ci niepłatny urlop w szczególnych okolicznościach, w nagłych wypadkach dotyczących członków rodziny. Przykłady

takich okoliczności to choroba bliskiej osoby, nieoczekiwane zamknięcie szkoły, czy problemy dziecka w szkole.

Ochrona przed dyskryminacją

Po wykreśleniu Jesteś chroniony przed jesteś chroniony przed dyskryminacją w pracy z powodu:

1. płci, w tym stanu cywilnego/pozostawania w związku cywilnym z osobą tej samej płci, ciąży oraz równego wynagrodzenia dla kobiet;
2. rasy, w tym koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego czy narodowego oraz przynależności do Irlandzkiej Wspólnoty Wędrowniej;
3. niepełnosprawności
4. przekonań politycznych i religijnych;
5. orientacji seksualnej;

Prawo to ma zastosowanie do wszystkich umów o pracę oraz każdego rodzaju pracowników, także pracowników agencyjnych lub samozatrudnionych i obejmuje nie tylko okres zatrudnienia, ale także czas starania się o pracę.

Niektóre formy dyskryminacji:

- Dyskryminacja bezpośrednia, czyli podobnie jak w Polsce, kiedy działanie dotyczy ciebie bezpośrednio.
- Dyskryminacja pośrednia, czyli również podobnie jak w Polsce, występuje wtedy, kiedy pracodawca wprowadza pozornie neutralne postanowienie, które w rezultacie może spowodować gorsze traktowanie jakiejś grupy osób. Częstym przykładem takiej dyskryminacji jest reguła wybierania osób do zwolnień grupowych z najkrótszym stażem pracy (po angielsku: „last in, first out”). Najkrótszy staż pracy mają zazwyczaj ludzie młodzi oraz emigranci (wśród nich polscy pracownicy), więc takie działanie będzie dyskryminujące dla tej grupy.
- Dyskryminacja przez asocjacje (associative discrimination). Występuje wtedy, kiedy osoba jest traktowana gorzej, mimo że nie

ma żadnej z powyższych charakterystyk, np. matka wychowująca niepełnosprawne dziecko, która musi się często zwalniać z pracy.

- Dyskryminacja przez percepcję, wyobrażenie (perceptive discrimination).
- Nękanie – podobnie jak w Polsce – mobbing jest to zachowanie niechciane przez pracownika i naruszające jego godność.
- Prześladowanie, które występuje wtedy, gdy osoba skarżąc się na gorsze traktowanie z powodu powyższych charakterystyk oraz nękania (mobbingu) jest gorzej traktowana przez pracodawcę w trakcie wykonywania pracy jak i po jej zakończeniu.

Pracownicy agencji

Pracownicy agencji nie powinni być gorzej traktowani od pracowników bezpośrednio zatrudnionych w danym miejscu pracy. A więc powinieneś otrzymać taki sam dostęp do udogodnień w miejscu pracy jak np. stołówka, szatnia, jesteś także uprawniony do otrzymywania informacji o wolnych stanowiskach.

Po 12 tygodniach nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym miejscu pracy otrzymujesz prawo do równego traktowania m.in. w kwestiach wynagrodzenia i czasu pracy. Czyli powinieneś zarabiać tyle samo, ile pracownik bezpośrednio zatrudniony w tym miejscu pracy wykonujący podobną pracę.

Prawo do równego wynagrodzenia nie przysługuje jednak pracownikom, którzy podpiszą stałą umowę z agencją, gwarantującą im wynagrodzenie pomiędzy zleceniami (tzw. „derogacja szwedzka”, po angielsku: „Swedish derogation”).

Pracownicy agencji są objęci taką samą ochroną prawną jak pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez pracodawcę: bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy, ochrona przed dyskryminacją, płaca minimalna.

Niektóre agencje nie chcą płacić pracownikom agencyjnym za urlop, twierdząc, że urlop jest wliczony w wynagrodzenie. Takie

działanie jest niezgodne z prawem, co potwierdził ostatni wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Dlatego warto żebyś walczył o swoje prawa i przekonał agencję do wypłaty należnego ci świadczenia za urlop.

Ważne

Jeśli masz problemy ze swoją agencją, oprócz kontaktu z polskimi przedstawicielami możesz skontaktować się z Inspektorem Agencji Pośrednictwa Pracy przy Ministerstwie Zatrudnienia i Edukacji (Employment Agency Inspectorate at Department of Employment and Learning) tel.: 028 9025 7554; www.delni.gov.uk

Zwolnienie z pracy

Zgodnie z ustawodawstwem w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zwolnienie (po angielsku: „dismissal”) ma miejsce wówczas, kiedy:

- zakończona zostaje umowa o pracę (z lub bez wypowiedzenia);
- umowa na czas określony nie zostaje przedłużona;
- ma miejsce redukcja etatów;
- pracownik nie może wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim;
- w sytuacjach przejścia przedsiębiorstwa przez inne, gdy nowy pracodawca odmawia zatrudnienia;
- pracownik rezygnuje z pracy z przyczyny nieodpowiedniego postępowania pracodawcy, którego nie jest w stanie dłużej akceptować, np. gdy pracodawca nie zapewnia pewnych praw, lub gdy pracownik jest ofiarą dyskryminacji czy prześladowania. Taką sytuację określa się mianem „constructive dismissal”, natomiast w praktyce niełatwo jest dochodzić swoich praw przed sądem powołując się na ten przepis.

Przy zwolnieniu pracownika pracodawca, zgodnie z obowiązującym prawem, musi wykazać, że postępuje sprawiedliwie i rozsądnie. Jeśli tego nie robi, takie zwolnienie można zakwestionować, jako niesłuszne (po angielsku: „unfair dismissal”).

Najczęstszą powodem zwolnienia pracownika przez pracodawcę jest naruszenie obowiązków pracowniczych. W celu ustalenia naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca musi jednak wcześniej przeprowadzić postępowanie dyscyplinarne. Kolejną częstą przyczyną jest redukcja etatów. Poniżej przedstawiamy ogólne informacje dotyczące tych sposobów.

Postępowanie dyscyplinarne (podstawowe informacje)

Postępowanie dyscyplinarne ma na celu dać pracownikowi do zrozumienia, że jego zachowanie czy wykonywanie obowiązków służbowych odbiega od standardu wymaganego przez pracodawcę i zachęcić go do poprawy.

Pracodawca powinien jasno sprecyzować, w jaki sposób twoje zachowanie czy jakość pracy odbiega od oczekiwań, a tobie dać szansę odpowiedzi na te zarzuty, a także stworzyć możliwość poprawy.

Każdy przypadek nieodpowiedniego zachowania powinien być dokładnie rozpatrzony przez pracodawcę, a wymierzona kara uzależniona od powagi wykroczenia.

Ważne

W postępowaniu dyscyplinarnym pracownika może reprezentować tylko przedstawiciel związku zawodowego oraz kolega z pracy. Nie może go reprezentować adwokat, radca prawny (tylko w wyjątkowych przypadkach) lub członek rodziny. Jest to jeden z najważniejszych powodów, dla którego pracownicy w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wstępują do związków zawodowych.

Zasady przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego powinny być udostępnione pracownikowi na piśmie, np. w postaci firmowego regulaminu pracy (Company Handbook). Powinien on zawierać zasady postępowania dyscyplinarnego obowiązujące w firmie, wskazywać, jakie zachowanie może być ukarane dyscyplinarnie oraz jakie sankcje mogą cię spotkać za złamanie tych zasad.

W każdym przypadku, postępowanie dyscyplinarne podjęte powinno być po przeprowadzeniu odpowiedniego dochodzenia.

Na każdym etapie postępowania pracownik ma prawo być poinformowany o rodzaju skargi złożonej przeciwko niemu i mieć możliwość przedstawienia swojej sprawy zanim podjęta zostanie w jego sprawie decyzja.

W przypadku podejrzenia o rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy, pracownik może zostać zawieszony na czas postępowania dyscyplinarnego zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia.

Zwolnienie pracownika może nastąpić natychmiast, w przypadku rażącego naruszenia porządku i dyscypliny pracy lub po wyczerpaniu kolejnych kar dyscyplinarnych (ostrzeżenie ustne – zapisane w aktach osobowych pracownika, ostrzeżenie pisemne oraz ostateczne ostrzeżenie pisemne).

Ważne

Pracownik ma prawo złożyć odwołanie od każdej kary dyscyplinarnej do wyższego przełożonego. Postępowanie dyscyplinarne jest więc zawsze dwuinstancyjne i odbywa się wewnątrz zakładu pracy. Skarga do sądu pracy może nastąpić tylko po uprzednim rozpoczęciu postępowania wewnątrzzakładowego. Zobacz terminy dotyczące złożenia skargi do sądu.

Postępowanie zażaleniowe

Odpowiednikiem postępowania dyscyplinarnego jest postępowanie zażaleniowe (po angielsku: „grievance procedure”), które jest wszczynane na wniosek (skargę, zażalenie – stąd „grievance”) pracownika i dotyczy działalności pracodawcy. Postępowanie to jest również dwuinstancyjne i odbywa się wewnątrz zakładu pracy. Dopiero po jego rozpoczęciu możesz złożyć skargę do sądu pracy.

Więcej informacji dotyczącej postępowania dyscyplinarnego oraz zażaleniowego znajdziesz na stronie projektu www.zwiazkizagranica.pl.

Redukcja etatów

Redukcja etatów to zwolnienie z pracy spowodowane potrzebą zmniejszenia zatrudnienia. Powody wprowadzenia tego rozwiązania mogą być różne, np. nowa technologia, która sprawia, że część

stanowisk pracy nie jest potrzebna, cięcia kosztów, zamknięcie lub przeniesienie zakładu pracy. W większości wypadków twoje stanowisko pracy musi zostać zlikwidowane, jeśli pracodawca twierdzi, że przyczyną zwolnienia jest redukcja etatów.

Może się jednak zdarzyć tak, że pracodawca przesunie kogoś innego na twoje stanowisko, a ty zostaniesz zwolniony. Taka procedura nazywana jest „bumping”, jednak pracodawca musi usprawiedliwić jej zastosowanie.

Jeśli zostaniesz zwolniony w wyniku redukcji etatów przysługuje ci odprawa. Należy ci się odprawa, jeśli przepracowałeś u danego pracodawcy ponad dwa lata. Wysokość odprawy uzależniona jest od stawki tygodniowej, wieku oraz okresu pracy u danego pracodawcy.

W przypadku większej ilości pracowników dotkniętych zwolnieniem (zwolnienia grupowe) pracodawca ma obowiązek przeprowadzić konsultację ze związkami zawodowymi lub wybraną reprezentacją pracowników.

Ważne

Jeśli uważasz, że pracodawca nie przeprowadził odpowiednich konsultacji lub, że zostałeś wybrany ze względu na wiek, narodowość (dlatego że jesteś Polakiem), płeć oraz inne powody do zwolnienia wymienione w akapicie dotyczącym dyskryminacji a także z powodu przynależności do związków zawodowych, możesz zawsze odwołać się od decyzji pracodawcy. Jeśli w twoim zakładzie są związki zawodowe, poproś o ich pomoc. Jeśli ich nie ma, złóż indywidualnie zażalenie na decyzję pracodawcy. Jeśli twoje zażalenie nie przyniosło skutku możesz także wystąpić do sądu pracy.

Zwolnienie niesłuszne (Unfair dismissal)

W większości przypadków, aby zaskarżyć pracodawcę o niesłuszne zwolnienie pracownik musi mieć przepracowany rok u tego samego pracodawcy. Natomiast są wyjątki od tej reguły, które nazywamy zwolnieniem automatycznie niesłusznym. W takich wypadkach skarga o nieprawne zwolnienie może być wniesiona niezależnie od okresu pracy.

Zwolnienie automatycznie niesłuszne występuje w następujących przypadkach:

- zwolnienie związane z dyskryminacją (zobacz akapit dotyczący dyskryminacji);
- zwolnienie za dochodzenie swoich ustawowych praw, np. domaganie się pisemnej umowy czy odcinków wypłaty;
- zwolnienie za działalność w związkach zawodowych;
- zwolnienie kobiety w ciąży lub inny powód związany z ciążą lub macierzyństwem;
- zwolnienie w przypadku, gdy pracownik złożył podanie o, lub skorzystał z urlopu ojcowskiego;
- zwolnienie pracownika za złożenie prośby o elastyczne godziny pracy;
- zwolnienie związane z wykonywaniem przez pracownika obowiązków BHP lub skargi składane na naruszenia BHP;
- zwolnienie związane z domaganiem się przez pracownika respektowania czasu pracy;
- zwolnienie z naruszeniem ustawowych procedur.

Termin wniesienia skargi do sądu pracy wynosi 3 miesiące.

Okresy wypowiedzenia

Jeśli umowa nie przewiduje dłuższego okresu, minimalny ustawowy termin wypowiedzenia wynosi:

- tydzień po przepracowaniu miesiąca;
- dwa tygodnie po przepracowaniu dwóch lat;
- trzy tygodnie po przepracowaniu trzech lat;
- za każdy kolejny rok dodatkowy tydzień, maksymalnie do 12 tygodni po przepracowaniu 12 lat i więcej.

Ważne

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej najczęstszym terminem

przedawnienia do złożenia skargi do sądu pracy na działanie pracodawcy jest termin trzech miesięcy od wystąpienia przyczyny złożenia skargi. Stosuje się go nie tylko w sprawach dotyczących zwolnienia, ale także w sprawach o dyskryminację, niezapłacone wynagrodzenie, nękanie (mobbing), itd. Jest to bardzo ważny termin, dlatego jak najszybciej skontaktuj się z przedstawicielem związku lub inną doświadczoną osobą, która pomoże ci w złożeniu i napisaniu skargi. Sąd może w niektórych wypadkach rozpatrzyć sprawę po upływie tego terminu, ale zdarza się to niezwykle rzadko. Nieznajomość prawa i języka nie będzie wystarczającym powodem do przedłużenia terminu.

Sprawy socjalne

Emerytura

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej występują trzy filary emerytalne.

I Filar

Obowiązkowa emerytura państwowa płacona przez wszystkich pracowników. Składka na nią zawiera się w składce na ubezpieczenie społeczne (National Insurance Contribution). Obecnie (stan na listopad 2014r.) najwyższa wysokość emerytury, jaką możesz otrzymać z tego filaru to 113.10 GBP na tydzień.

Wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 62 lata dla kobiet. Wiek emerytalny jest stopniowo podnoszony i w 2028r. będzie wynosił 68 lat dla mężczyzn i dla kobiet.

II Filar

Nieobowiązkowa emerytura opłacana jest w części przez pracodawcę a w części przez ciebie z twojego wynagrodzenia. Inaczej zwana emeryturą zawodową lub firmową („occupational”, „work” albo „company”).

W związku ze zmianą prawa od października 2012r. pracownicy do tej pory nieobjęci drugim filarem emerytalnym uzyskają do niego prawo. Przez następne 6 lat kolejne grupy pracowników, zaczynając od tych zatrudnionych przez największych pracodawców, będą stopniowo obowiązkowo obejmowane II filarem emerytalnym. Będą nim objęci pracownicy, którzy mają więcej niż 22 lata i w ciągu roku zarabiają więcej niż 10,000 GBP. Składki płacone na ten filar będą ponoszone przez pracodawcę, pracownika oraz rząd.

Ich wysokość od 2018r. będzie następująca:

- pracodawca: 3 procent określonej sumy wynagrodzenia;
- pracownik: 4 procent określonej sumy wynagrodzenia;
- rząd: 1 procent określonej sumy wynagrodzenia (w postaci ulgi podatkowej).

III Filar

Nieobowiązkowa indywidualna emerytura opłacana tylko przez ciebie.

Ubezpieczenie chorobowe

Większość pracodawców w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej posiada specjalne procedury określające wysokość świadczenia chorobowego. Jeśli jednak twój pracodawca nie ma takiej procedury lub nie jesteś nią objęty, przysługuje ci prawo do państwowego, obowiązkowego zasiłku chorobowego (Statutory Sick Pay). W celu jego otrzymania musisz posiadać status osoby zatrudnionej (być pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę) oraz zarabiać wystarczająco żeby pracodawca mógł zapłacić za ciebie ubezpieczenie społeczne (National Insurance Contribution) czyli 111 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Kwota zasiłku to 87.55 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Zasiłek płaci twój pracodawca tak samo jak wynagrodzenie, ale dopiero od 4 dnia przebywania na zwolnieniu. Za trzy pierwsze dni choroby nie dostajesz pieniędzy.

Dwa i więcej okresy chorobowe w ciągu 56 dni traktowane są,

jako połączone, więc nie musisz czekać kolejnych 3 dni na wypłatę świadczenia.

Zasiłek może być wypłacany maksymalnie do 28 tygodni.

Ubezpieczenie zdrowotne

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej świadczenia zdrowotne są bezpośrednio płacone przez państwo z twoich podatków. System brytyjski jest pod tym względem najbardziej sprawiedliwy i przyjazny dla pacjenta. Każda osoba bez względu na to czy pracuje czy jest bezrobotna ma prawo do bezpłatnej opieki lekarskiej.

Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych (Jobseeker's Allowance (JSA)) wynosi dla osób od 18 do 24 roku życia do 57.35 GBP tygodniowo, dla osób powyżej 25 roku życia do 72.74 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Zasiłek jest wypłacany w terminach dwutygodniowych.

Zasiłek rodzinny (Child Benefit)

Zasiłek rodzinny (Child Benefit) przyznawany jest, jeśli masz pod opieką dziecko poniżej 16 roku życia lub 20 roku życia, jeśli kontynuuje naukę.

Zasiłek rodzinny może być opodatkowany, jeśli twoje roczne dochody lub twojego partnera przekraczają 50.000 GBP (stan na listopad 2014r.).

Inne zasiłki i dodatki

Dodatki do wynagrodzenia dla pracujących rodziców oraz osób z niskim wynagrodzeniem.

Childcare Tax Credit

Childcare Tax Credit (zasiłek na opłacanie opieki) wynosi 122.50 GBP tygodniowo na jedno dziecko lub 210 GBP na więcej niż jedno dziecko (stan na listopad 2014r.). Kwota zasiłku jest uzależniona od dochodów oraz częstotliwości opłat za opiekę nad dzieckiem. W przypadku otrzymywania „childcare vouchers”

(bonów na opiekę nad dzieckiem) od twojego pracodawcy, kwota zasiłku ulega zmniejszeniu.

Working tax credit

Dostępny dla osób powyżej 16 roku życia, pracujących określoną ilość godzin tygodniowo, otrzymujących niskie wynagrodzenia za pracę. Stawka bazowa zasiłku to 1.940 GBP rocznie (stan na listopad 2014r.) i jej wysokość zależy od dochodu oraz indywidualnych warunków socjalnych.

Zasiłki:

Employment and Support Allowance (ESA)

Zasiłek dla osób, które nie mogą podjąć pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo.

Income Support

Zasiłek dla osób o niskim lub bez żadnego dochodu. W przypadku braku jakiegokolwiek dochodu minimalna kwota to 56.80 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Uznawanie kwalifikacji

Dzięki regulacjom UE kwalifikacje polskich pracowników oraz pracowników z innych krajów unijnych są rozpoznawane na równi z kwalifikacjami irlandzkich pracowników.

W biurach pośrednictwa pracy i zasiłków (Jobs and Benefits) oraz siedzibach programu EURES na terenie całej Irlandii Północnej można bezpłatnie dokonać sprawdzenia swoich kwalifikacji z Polski.

Kursy językowe i intergracyjne

Organizacja rządowa Careers Service oferuje porady i wskazówki dla osób pragnących podnosić swoje kwalifikacje oraz kontynuować naukę. Profesjonalni doradcy działają w Careers Resource Centres, Jobs and Benefits Offices oraz Job Centres na terenie całej

Irlandii Północnej. Na stronie www.nidirect.gov.uk można znaleźć dodatkowe informacje.

Organizacja GEMS NI w Belfaście prowadzi też projekt skierowany do migrantów, pomagając im m.in. w znalezieniu pracy, pisaniu CV oraz uzyskaniu dostępu do szkoleń: www.gemsni.org.uk.

Związki zawodowe aktywnie wspierają szkolenia i naukę w miejscu pracy. We współpracy z rządem i pracodawcami zachęcają pracowników do podnoszenia kwalifikacji poprzez podejmowanie ogólnokrajowo uznawanych szkoleń. Oferują szeroki wachlarz kursów, od angielskiego dla obcokrajowców (ESOL) czy ICT, po edukację na poziomie wyższym. W wielu zakładach pracy działają przedstawiciele ds. nauczania (Union Learning Rep), którzy udzielą zainteresowanym dodatkowych informacji i wskazówek.

Irlandzki Kongres oferuje również bardzo bogaty program szkoleń, które można znaleźć na stronie www.ictuni.org.

W Irlandii Północnej istnieje wiele organizacji oferujących kursy językowe. Poniżej lista niektórych szkół posiadających akredytację British Council:

- University of Ulster (Coleraine, Belfast i L/Derry): www.ulster.ac.uk
- International House (Belfast): www.ihbelfast.com
- Foyle International (L/Derry): www.foyle.eu
- Belfast Metropolitan College: www.belfastmet.ac.uk
- North West Academy (L/Derry): www.northwestacademy.net

Oprócz tego, wiele innych organizacji, w tym także kościoły organizują okresowo takie kursy.



Wielka Brytania

Praca w Wielkiej Brytanii

Podejmując zatrudnienie w Wielkiej Brytanii, podobnie jak w innych krajach UE i Szwajcarii, musimy pamiętać, że obowiązujące tu prawo może różnić się od prawa polskiego, dlatego powinien się zapoznać z jego ogólnymi zasadami.

Obywatelom innych krajów, którzy legalnie pracują w Wielkiej Brytanii przysługują pełne, ustawowe prawa pracownicze oraz środki ochronne w taki sam sposób, w jaki przysługują one pracownikom brytyjskim.

Polacy mogą bez ograniczeń pracować w Wielkiej Brytanii od 1 maja 2004 roku (czyli z dniem wejścia Polski do UE).

Przeprowadzka do Wielkiej Brytanii

Jeśli niedawno przeprowadziłeś się do Wielkiej Brytanii i zacząłeś pracę potrzebujesz następujących dokumentów:

Numer Ubezpieczenia Społecznego (National Insurance Number)

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wszystko opiera się na tym numerze, np. sprawy podatkowe i dostęp do służby zdrowia. Jest odpowiednikiem polskiego numeru PESEL. W celu otrzymania Numeru Ubezpieczenia Społecznego, który jest niezbędny do podjęcia pracy, musisz umówić się na rozmowę w lokalnym urzędzie pracy.

Konto w Banku

Musisz także otworzyć konto w banku. W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej nie ma obowiązku meldunkowego, ale potwierdzeniem twojego adresu – koniecznym do otwarcia konta – są rachunki za media oraz rachunek za podatek lokalny (council tax) wystawione na twoje nazwisko.

Paszport

Pracodawca potrzebuje twój paszport tylko do wglądu i ewentualnego zrobienia fotokopii. Takie wymogi stawia przed nim prawo emigracyjne.

Tax Code (Numer identyfikacji podatkowej)

W przypadku pierwszej pracy, możesz otrzymać tymczasowy kod podatkowy i poczekać na przyznanie właściwego, ale lepiej zgłosić się osobiście do Inland Revenue (Urząd Skarbowy), gdyż list z przyznaniem kodu podatkowym może posłużyć, jako potwierdzenie adresu.

Zaświadczenie o niekaralności (DBS)

DBS (wcześniej CRB) – odpowiednik polskiego zaświadczenia o niekaralności jest potrzebny szczególnie w miejscach pracy, gdzie przebywają dzieci oraz osoby wymagające opieki (osoby starsze i niepełnosprawne), czyli do pracy przy sprzątnięciu lub w kuchni, w domach opieki, szpitalach itd.

Podatek lokalny (council tax)

Do czynszu za mieszkanie wliczany jest także podatek lokalny (council tax) przeznaczony na opłaty związane z np. wywozem śmieci itp. Wysokość podatku zależy od miejscowości, w której mieszkasz oraz wartości nieruchomości. Osoby mieszkające samotnie mają prawo do 25% zniżki na podatek lokalny.

Umowa o pracę

Umowa o pracę (Contract of employment) – w ciągu 2 miesięcy od rozpoczęcia pracy powinieneś otrzymać w formie pisemnej (umowa może być zawarta ustnie) najważniejsze warunki twojego zatrudnienia zawierające:

- nazwę pracodawcy oraz twoje imię i nazwisko;
- datę rozpoczęcia pracy;
- okres zawarcia umowy (czy na stałe czy na czas określony);
- wynagrodzenie: wysokość, sposób obliczenia oraz częstotliwość otrzymywania;
- godziny pracy;
- wymiar urlopu oraz ilość ustawowych dni wolnych od pracy;
- rodzaj pracy;

- termin wypowiedzenia umowy;
- procedura postępowania dyscyplinarnego i zażaleniowego (zobacz poniżej).

Pracodawca nie może traktować gorzej pracowników zatrudnionych na czas określony. Powinni mieć oni takie same prawa, jak pracownicy zatrudnieni na stałe, także np. w dostępie do szkoleń. Nie może on również przedłużać w nieskończoność umowy na czas określony. Po czterech latach nieprzerwanej pracy na umowie terminowej twoja umowa będzie uznana za umowę stałą.

Powinieneś także otrzymać informacje dotyczące układu zbiorowego pracy zawartego ze związkiem zawodowym, którego postanowienia określają także twoje warunki zatrudnienia.

Płaca minimalna

Płaca minimalna jest podwyższana w październiku każdego roku. Od października 2014r. wynosi:

- powyżej 21 lat – £6.50;
- 18-20 lat – £5.13;
- 16-17 lat – £3.79.

Odcinek wypłaty

Wraz z twoim wynagrodzeniem powinieneś także otrzymać odcinek wypłaty (po angielsku: „payslip”) zawierający oprócz twojego wynagrodzenia, także potrącenia dokonane przez pracodawcę na poczet podatku dochodowego oraz ubezpieczeń społecznych. Pracodawca może potrącić z twojego wynagrodzenia inne kwoty, ale musi uzyskać twoją pisemną zgodę (twoja zgoda może być wyrażona w umowie o pracę).

Układ zbiorowy pracy

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, co trzeci pracownik (29 procent wszystkich zatrudnionych) objęty jest odpowiednim układem zbiorowym pracy. W sektorze publicznym, czyli

w służbie zdrowia (NHS), samorządzie terytorialnym, itp., warunki pracy prawie 2/3 pracowników regulowane są przez odpowiedni układ zbiorowy. Dzięki układowi zbiorowemu pracy pracownicy otrzymują m.in. wyższe wynagrodzenie, urlop oraz płatne zwolnienie chorobowe. Układ zbiorowy stanowi część twojej umowy o pracę, dlatego warto sprawdzić czy obejmuje on także twoje miejsce pracy. Skontaktuj się z polskim przedstawicielem związku lub przedstawicielem lokalnego związku w celu uzyskania informacji.

Czas pracy

Masz prawo do pracy nie więcej niż 48 godzin tygodniowo, w 17 tygodniowym rozliczeniu.

Okres ten może zostać wydłużony do 52 tygodni na zasadach porozumienia grupowego ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników.

Możesz się zgodzić pracować dłużej niż 48 godzin tygodniowo, ale musisz na to wyrazić zgodę na piśmie.

Masz prawo do 20 minut przerwy w pracy, jeśli pracujesz dłużej niż 6 godzin. Przerwa ta może być płatna lub bezpłatna w zależności od tego, co stanowi umowa o pracę.

W ciągu tygodnia masz prawo do 24 godzinnego odpoczynku (48 godzin w rozliczeniu dwutygodniowym).

Do czasu pracy zalicza się także szkolenie, podróż, jeśli jest częścią pracy jak w przypadku opiekunki osób starszych odwiedzającej pacjentów w domu oraz lunchy pracowe (tzw. business lunch).

Urlopy i dni wolne od pracy

Urlop wypoczynkowy

Przysługuje ci minimalnie 28 dni (5.6 tygodnia) płatnego urlopu wypoczynkowego rocznie, naliczanego od pierwszego dnia pracy. Za urlop otrzymujesz normalne wynagrodzenie.

W trakcie pierwszego roku pracy twój urlop może być naliczany

miesięcznie (1/12 całego dostępnego urlopu).

Urlop powinien być naliczany według godzin faktycznie przepracowanych, a nie tych zapisanych w kontrakcie.

Jeśli twoja wypłata różni się z tygodnia na tydzień, aby obliczyć, jaka kwota przysługuje ci za urlop, należy uśrednić pobory z ostatnich 12 tygodni.

Święta państwowe i dni wolne od pracy

Nie jesteś ustawowo uprawniony do otrzymywania płatnego urlopu w święta religijne i państwowe (po angielsku: bank i public holidays). Święta religijne i państwowe mogą być wliczone w minimalny wymiar przysługującego urlopu.

Za pracę w święta państwowe i religijne nie przysługuje prawo do wyższego wynagrodzenia.

Jeśli pełnoetatowy pracownik otrzymuje płatny urlop w święto państwowe, osobie zatrudnionej na pół lub część etatu, która normalnie nie pracuje w ten dzień, przysługuje płatny czas wolny w inny dzień proporcjonalnie do wymiaru godzin pracy.

Urlop macierzyński

Po urodzeniu dziecka przysługuje ci prawo do urlopu macierzyńskiego. Długość urlopu macierzyńskiego wynosi 52 tygodnie – pierwsze 26 tygodni to „zwykły urlop macierzyński” (Ordinary Maternity Leave) a kolejne 26 to „dodatkowy urlop macierzyński” (Additional Maternity Leave).

Warto zaznaczyć, że urlop macierzyński nie oznacza automatycznie, że jest to urlop płatny. Aby być uprawnioną do płatnego urlopu, należy spełnić odpowiednie warunki. Przysługuje on pracownikom, które przepracowały dla swojego pracodawcy 26 tygodni w 15 tygodniu przed oczekiwaną datą porodu. Trzeba też spełnić wymóg odpowiedniej wysokości dochodów: 111 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.). Pod uwagę brane są uśrednione dochody w okresie 8 tygodni przed 15 tygodniem przed datą porodu.

Pracownice, które nie kwalifikują się do otrzymywania płatnego urlopu macierzyńskiego mogą starać się o dodatek macierzyński (Maternity Allowance) w urzędzie dla bezrobotnych.

Urlop ojcowski

Jeśli jesteś pracującym ojcem masz prawo do jednego lub dwóch tygodni urlopu po urodzeniu dziecka. Pracujący ojcowie mogą być również uprawnieni do otrzymywania dodatkowego urlopu ojcowskiego (Additional Paternity Leave). Przysługuje najwięcej 26 tygodni płatnego urlopu na opiekę nad nowonarodzonym dzieckiem. Skorzystanie z urlopu ojcowskiego możliwe jest tylko wówczas, gdy matka dziecka powróci do swojej pracy. Urlop ojcowski jest płacony tylko w 39 tygodniowym okresie, w którym przysługuje płatny zasiłek macierzyński lub adopcynijny.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski (Parental Leave) to prawo do bezpłatnego czasu wolnego na opiekę nad dzieckiem. Aby być uprawnionym, należy przepracować u tego samego pracodawcy ponad rok. Nie przysługuje on pracownikom agencyjnym oraz sezonowym.

Według prawa, rodzicom przysługuje 18 tygodni niepłatnego urlopu rodzicielskiego do czasu ukończenia przez dziecko 5 lat, a w wypadku dziecka niepełnosprawnego 18 tygodni do czasu ukończenia przez dziecko 18 lat. Na każde dziecko przysługuje 4 tygodnie w roku (chyba, że pracodawca zgodzi się na więcej).

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje również w przypadku adopcji dziecka.

Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy (Compassionate Leave) można uzyskać na wypadek trudnej sytuacji osobistej. Zgodnie z ustawodawstwem przysługuje ci niepłatny urlop w szczególnych okolicznościach, w nagłych wypadkach dotyczących członków rodziny. Przykłady takich okoliczności to choroba bliskiej osoby, nieoczekiwane zamknięcie szkoły, czy problemy dziecka w szkole.

Ochrona przed dyskryminacją

Na podstawie Ustawy Równościowej (Equality Act) z 2012r. jednoczącej i ujednolicającej ustawodawstwo antydyskryminacyjne, jesteś chroniony przed dyskryminacją w pracy z powodu:

1. wieku
2. niepełnosprawności
3. zmiany płci
4. bycia w związku małżeńskim lub związku partnerskim
5. ciąży lub macierzyństwa
6. rasy (w tym narodowości)
7. religii i przekonań
8. płci
9. orientacji seksualnej

Ustawa zapewnia także równość wynagrodzeń pomiędzy mężczyznami a kobietami.

Prawo to ma zastosowanie do wszystkich umów o pracę oraz każdego rodzaju pracowników, także pracowników agencyjnych lub samozatrudnionych i obejmując nie tylko okres zatrudnienia, ale także czas starania się o pracę.

Poniżej najważniejsze formy dyskryminacji wyróżnione przez ustawę:

- Dyskryminacja bezpośrednia, czyli podobnie jak w Polsce, kiedy działanie dotyczy Ciebie bezpośrednio.
- Dyskryminacja pośrednia, czyli również podobnie jak w Polsce, występuje wtedy, kiedy pracodawca wprowadza pozornie neutralne postanowienie, które w rezultacie może spowodować gorsze traktowanie jakiejś grupy osób. Częstym przykładem takiej dyskryminacji jest reguła wybierania osób do zwolnień grupowych z najkrótszym stażem pracy (po angielsku: „last in, first out”). Najkrótszy staż pracy mają zazwyczaj ludzie młodzi oraz emigranci (wśród nich polscy pracownicy), więc takie działanie będzie dyskryminujące dla tej grupy.

- Dyskryminacja przez asocjację (associative discrimination). Występuje wtedy, kiedy osoba jest traktowana gorzej, mimo że nie ma żadnej z powyższych charakterystyk, np. matka wychowująca niepełnosprawne dziecko, która musi się często zwalniać z pracy.
- Dyskryminacja przez percepcję, wyobrażenie (perceptive discrimination).
- Nękanie – podobnie jak w Polsce – mobbing jest to zachowanie niechciane przez pracownika i naruszające jego godność.
- Prześladowanie, które występuje wtedy, gdy osoba skarżąc się na gorsze traktowanie z powodu powyższych charakterystyk oraz nękania (mobbingu) jest gorzej traktowana przez pracodawcę w trakcie wykonywania pracy jak i po jej zakończeniu.

Pracownicy agencji

Pracownicy agencji nie powinni być gorzej traktowani od pracowników bezpośrednio zatrudnionych w danym miejscu pracy. A więc powinieneś otrzymać taki sam dostęp do udogodnień w miejscu pracy jak np. stołówka, szatnia, jesteś także uprawniony do otrzymywania informacji o wolnych stanowiskach.

Po 12 tygodniach nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym miejscu pracy otrzymujesz prawo do równego traktowania m.in. w kwestiach wynagrodzenia i czasu pracy. Czyli powinieneś zarabiać tyle samo, ile pracownik bezpośrednio zatrudniony w tym miejscu pracy wykonujący podobną pracę.

Prawo do równego wynagrodzenia nie przysługuje jednak pracownikom, którzy podpiszą stałą umowę z agencją, gwarantującą im wynagrodzenie pomiędzy zleceniami (tzw. „derogacja szwedzka”, po angielsku: „Swedish derogation”).

Pracownicy agencji są objęci taką samą ochroną prawną jak pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez pracodawcę: bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy, ochrona przed dyskryminacją, płaca minimalna.

Niektóre agencje nie chcą płacić pracownikom agencji za urlop, twierdząc, że urlop jest wliczony w wynagrodzenie. Takie działanie jest niezgodne z prawem, co potwierdził ostatni wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Dlatego warto żebyś walczył o swoje prawa i przekonał agencję do wypłaty należnego ci świadczenia za urlop.

Ważne

Jeśli masz problemy ze swoją agencją, oprócz kontaktu z polskimi przedstawicielami możesz skontaktować się z infolinią dotyczącą wynagrodzenia i pracy (Pay and Work Helpline): 0800 917 2368.

Praca w opiece

Agencje rekrutacyjne

Jednym ze sposobów poszukiwania pracy w opiece jest korzystanie z agencji rekrutacyjnych w Polsce.

Spróbuj zawsze dowiedzieć się czegoś więcej na temat danej agencji zanim skorzystasz z jej usługi.

Informacje na temat agencji zatrudnienia pośredniczących w poszukiwaniu pracy za granicą warto jest sprawdzić w Internecie na stronach i forach, gdzie kandydaci dzielą się swoimi doświadczeniami.

Ważne

Agencja nie ma prawa pobierać opłat za swoje usługi. Często z takiego wybiegu korzystają nieuczciwi pracodawcy nieposiadający pozwolenie na działalność. Agencja musi także posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

Jedynie opłaty, jakie agencja ma prawo pobierać od kandydata, to kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, dojazdem i powrotem osoby, wydawaniem wiz, badaniami lekarskim i tłumaczeniem dokumentów.

Umowa kierująca do pracy musi być w formie pisemnej i zawierać następujące informacje:

- zagranicznego pracodawcę;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a obywatelem polskim, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń;
- kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów;
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy;

Umowa powinna być zawarta w formie pisemnej. Umowa, która nie zawiera wszystkich ww. punktów jest niezgodna z prawem.

Zaświadczenie o niekaralności

Nie wolno pracować w opiece bez pozytywnego i aktualnego zaświadczenia o niekaralności. Pracodawca może pobrać opłatę za jego wydanie.

Zobacz wyżej informacje dotyczące zaświadczenia o niekaralności.

Przemoc w pracy

Jednym z częstych zagrożeń, jakie może spotkać osoby pracujące w opiece, jest przemoc ze strony rezydentów. Jest to szczególnie palący problem w prywatnych szkołach specjalnych i tzw. *supported living homes* dla osób z upośledzeniem umysłowym lub chorych psychicznie.

Pracownik ma prawo poskarżyć się pracodawcy, a jeśli zostanie zignorowany, skorzystać z pomocy związku zawodowego i złożyć skargę w sądzie.

Kontrola warunków pracy w sektorze opieki.

Organizacją kontrolującą sektor opieki jest Care Quality Commission (Komisja Jakości Opieki).

Komisja wydaje zezwolenia i reguluje działalność większości pracodawców w sektorze opieki.

Możesz zawsze anonimowo zadzwonić do Komisji i poprosić o zorganizowanie kontroli w twoim miejscu pracy.

Numer telefonu: 03000 61 61 61, email: enquiries@cqc.org.uk, strona internetowa: www.cqc.org.uk.

Ważne

Jeśli masz jakieś pytania dotyczące pracy w opiece prosimy o kontakt z polskim przedstawicielem w UNISON, który jest specjalistą w tym zakresie: Natalia Raczka, email: n.raczka@unison.co.uk, tel.: 0044 798 51 18 869.

Zwolnienie z pracy

Zgodnie z ustawodawstwem w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zwolnienie (po angielsku: „dismissal”) ma miejsce wówczas, kiedy:

- zakończona zostaje umowa o pracę (z lub bez wypowiedzenia);
- umowa na czas określony nie zostaje przedłużona;
- ma miejsce redukcja etatów;

- pracownik nie może wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim;
- w sytuacjach przejścia przedsiębiorstwa przez inne, gdy nowy pracodawca odmawia zatrudnienia;
- pracownik rezygnuje z pracy z przyczyny nieodpowiedniego postępowania pracodawcy, którego nie jest w stanie dłużej akceptować, np. gdy pracodawca nie zapewnia pewnych praw, lub gdy pracownik jest ofiarą dyskryminacji czy prześladowania. Taką sytuację określa się mianem „constructive dismissal”, natomiast w praktyce niełatwo jest dochodzić swoich praw przed sądem powołując się na ten przepis.

Przy zwolnieniu pracownika pracodawca, zgodnie z obowiązującym prawem, musi wykazać, że postępuje sprawiedliwie i rozsądnie. Jeśli tego nie robi, takie zwolnienie można zakwestionować, jako niesłuszne (po angielsku: „unfair dismissal”).

Najczęstszym powodem zwolnienia pracownika przez pracodawcę jest naruszenie obowiązków pracowniczych. W celu ustalenia naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca musi jednak wcześniej przeprowadzić postępowanie dyscyplinarne. Kolejną częstą przyczyną jest redukcja etatów. Poniżej przedstawiamy ogólną informację dotyczące tych sposobów.

Postępowanie dyscyplinarne (podstawowe informacje)

Postępowanie dyscyplinarne ma na celu dać pracownikowi do zrozumienia, że jego zachowanie czy wykonywanie obowiązków służbowych odbiega od standardu wymaganego przez pracodawcę i zachęcić go do poprawy.

Pracodawca powinien jasno sprecyzować, w jaki sposób twoje zachowanie czy jakość pracy odbiega od oczekiwań, a tobie dać szansę odpowiedzi na te zarzuty, a także stworzyć możliwość poprawy.

Każdy przypadek nieodpowiedniego zachowania powinien być dokładnie rozpatrzony przez pracodawcę, a wymierzona kara uzależniona od powagi wykroczenia.

Ważne

W postępowaniu dyscyplinarnym pracownika może reprezentować tylko przedstawiciel związku zawodowego oraz kolega z pracy. Nie może go reprezentować adwokat, radca prawny (tylko w wyjątkowych przypadkach) lub członek rodziny. Jest to jeden z najważniejszych powodów, dla którego pracownicy w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wstępują do związków zawodowych.

Zasady przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego powinny być udostępnione pracownikowi na piśmie, np. w postaci firmowego regulaminu pracy (Company Handbook). Powinien on zawierać zasady postępowania dyscyplinarnego obowiązujące w firmie, wskazywać, jakie zachowanie może być ukarane dyscyplinarnie oraz jakie sankcje mogą cię spotkać za złamanie tych zasad.

W każdym przypadku, postępowanie dyscyplinarne podjęte powinno być po przeprowadzeniu odpowiedniego dochodzenia.

Na każdym etapie postępowania pracownik ma prawo być poinformowany o rodzaju skargi złożonej przeciwko niemu i mieć możliwość przedstawienia swojej sprawy zanim podjęta zostanie w jego sprawie decyzja.

W przypadku podejrzenia o rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy, pracownik może zostać zawieszony na czas postępowania dyscyplinarnego zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia.

Zwolnienie pracownika może nastąpić natychmiast, w przypadku rażącego naruszenia porządku i dyscypliny pracy lub po wyczerpaniu kolejnych kar dyscyplinarnych (ostrzeżenie ustne – zapisane w aktach osobowych pracownika, ostrzeżenie pisemne oraz ostateczne ostrzeżenie pisemne).

Ważne

Pracownik ma prawo złożyć odwołanie od każdej kary dyscyplinarnej do wyższego przełożonego. Postępowanie dyscyplinarne jest więc zawsze dwuinstancyjne i odbywa się wewnątrz zakładu pracy. Skarga do sądu pracy może nastąpić tylko po uprzednim rozpoczęciu postępowania wewnątrzzakładowego. Zobacz terminy dotyczące złożenia skargi do sądu.

Postępowanie zażalenkowe

Odpowiednikiem postępowania dyscyplinarnego jest postępowanie zażalenkowe (po angielsku: „grievance procedure”), które jest wszczynane na wniosek (skargę, zażalenie – stąd „grievance”) pracownika i dotyczy działalności pracodawcy. Postępowanie to jest również dwuinstancyjne i odbywa się wewnątrz zakładu pracy. Dopiero po jego rozpoczęciu możesz złożyć skargę do sądu pracy.

Więcej informacji dotyczącej postępowania dyscyplinarnego oraz zażalenkowego znajdziesz na stronie projektu www.zwiazkizagranica.pl.

Redukcja etatów

Redukcja etatów to zwolnienie z pracy spowodowane potrzebą zmniejszenia zatrudnienia. Powody wprowadzenia tego rozwiązania mogą być różne, np. nowa technologia, która sprawia, że część stanowisk pracy nie jest potrzebna, cięcia kosztów, zamknięcie lub przeniesienie zakładu pracy. W większości wypadków twoje stanowisko pracy musi zostać zlikwidowane, jeśli pracodawca twierdzi, że przyczyną zwolnienia jest redukcja etatów.

Może się jednak zdarzyć tak, że pracodawca przesunie kogoś innego na twoje stanowisko, a ty zostaniesz zwolniony. Taka procedura nazywana jest „bumping”, jednak pracodawca musi usprawiedliwić jej zastosowanie.

Jeśli zostaniesz zwolniony w wyniku redukcji etatów przysługuje ci odprawa. Należy ci się odprawa, jeśli przepracowałeś u danego pracodawcy ponad dwa lata. Wysokość odprawy uzależniona jest od stawki tygodniowej, wieku oraz okresu pracy u danego pracodawcy.

W przypadku większej ilości pracowników dotkniętych zwolnieniem (zwolnienia grupowe) pracodawca ma obowiązek przeprowadzić konsultację ze związkami zawodowymi lub wybraną reprezentacją pracowników.

Ważne

Jeśli uważasz, że pracodawca nie przeprowadził odpowiednich konsultacji lub, że zostałeś wybrany ze względu na wiek, narodowość

(dlatego że jesteś Polakiem), płeć oraz inne powody wymienione w akapicie dotyczącym dyskryminacji a także z powodu przynależności do związków zawodowych, możesz zawsze odwołać się od decyzji pracodawcy. Jeśli w twoim zakładzie są związki zawodowe, poproś ich o pomoc. Jeśli ich nie ma, złóż indywidualnie zażalenie na decyzję pracodawcy. Jeśli twoje zażalenie nie przyniosło skutku możesz także wystąpić do sądu pracy.

Zwolnienie niesłuszne (Unfair dismissal)

W większości przypadków, aby zaskarżyć pracodawcę o niesłuszne zwolnienie pracownik musi mieć przepracowane dwa lata u tego samego pracodawcy. Natomiast są wyjątki od tej reguły, które nazywamy zwolnieniem automatycznie niesłusznym. W takich wypadkach skarga o nieprawne zwolnienie może być wniesiona niezależnie od okresu pracy.

Zwolnienie automatycznie niesłuszne występuje w następujących przypadkach:

- zwolnienie związane z dyskryminacją (zobacz akapit dotyczący dyskryminacji);
- zwolnienie za dochodzenie swoich ustawowych praw, np. domaganie się pisemnej umowy czy odcinków wypłaty;
- zwolnienie za działalność w związkach zawodowych;
- zwolnienie kobiety w ciąży lub inny powód związany z ciążą lub macierzyństwem;
- zwolnienie w przypadku, gdy pracownik złożył podanie o, lub skorzystał z urlopu ojcowskiego;
- zwolnienie pracownika za złożenie prośby o elastyczne godziny pracy;
- zwolnienie związane z wykonywaniem przez pracownika obowiązków BHP lub skargi składane na naruszenia BHP;
- zwolnienie związane z domaganiem się przez pracownika respektowania czasu pracy;

- zwolnienie z naruszeniem ustawowych procedur.

Termin wniesienia skargi do sądu pracy wynosi 3 miesiące.

Okresy wypowiedzenia

Jeśli umowa nie przewiduje dłuższego okresu, minimalny ustawowy termin wypowiedzenia wynosi:

- tydzień po przepracowaniu miesiąca;
- dwa tygodnie po przepracowaniu dwóch lat;
- trzy tygodnie po przepracowaniu trzech lat;
- za każdy kolejny rok dodatkowy tydzień, maksymalnie do 12 tygodni po przepracowaniu 12 lat i więcej.

W związku ze zmianą prawa od kwietnia 2012 roku dopiero po przepracowaniu dwóch lat u tego samego pracodawcy (wcześniej wystarczył rok) możesz odwołać się od zwolnienia do sądu pracy (skarżąc niesłuszne zwolnienie „unfair dismissal”). Termin do wniesienia odwołania wynosi 3 miesiące od chwili zwolnienia.

Ważne

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej najczęstszym terminem przedawnienia do złożenia skargi do sądu pracy na działanie pracodawcy jest termin trzech miesięcy od wystąpienia przyczyny złożenia skargi. Stosuje się go nie tylko w sprawach dotyczących zwolnienia, ale także w sprawach o dyskryminację, niezapłacone wynagrodzenie, nękanie (mobbing) itd. Jest to bardzo ważny termin, dlatego jak najszybciej skontaktuj się z przedstawicielem związku lub inną doświadczoną osobą, która pomoże ci w złożeniu i napisaniu skargi. Sąd może w niektórych wypadkach rozpatrzyć sprawę po upływie tego terminu, ale zdarza się to niezwykle rzadko. Nieznajomość prawa i języka nie będzie wystarczającym powodem do przedłużenia terminu.

Sprawy socjalne

Emerytura

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej występują trzy filary emerytalne.

I Filar

Obowiązkowa emerytura państwowa płacona przez wszystkich pracowników. Składka na nią zawiera się w składce na ubezpieczenie społeczne (National Insurance Contribution). Obecnie najwyższa wysokość emerytury, jaką możesz otrzymać z tego filaru to 113.10 GBP na tydzień (stan na listopad 2014r.).

Wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 62 lata dla kobiet. Wiek emerytalny jest stopniowo podnoszony i w 2028r. będzie wynosił 68 lat dla mężczyzn i dla kobiet.

II Filar

Nieobowiązkowa emerytura opłacana jest w części przez pracodawcę a w części przez ciebie z twojego wynagrodzenia. Inaczej zwana emeryturą zawodową lub firmową („occupational”, „work” albo „company”).

W związku ze zmianą prawa od października 2012r. pracownicy do tej pory nieobjęci drugim filarem emerytalnym uzyskują do niego prawo. Przez następne 6 lat kolejne grupy pracowników, zaczynając od tych zatrudnionych przez największych pracodawców, będą stopniowo obowiązkowo obejmowane II filarem emerytalnym. Będą nim objęci pracownicy, którzy mają więcej niż 22 lata i w ciągu roku zarabiają więcej niż 10.000 GBP. Składki płacone na ten filar będą ponoszone przez pracodawcę, pracownika oraz rząd.

Ich wysokość od 2018r. będzie następująca:

- pracodawca: 3 procent określonej sumy wynagrodzenia;
- pracownik: 4 procent określonej sumy wynagrodzenia;
- rząd: 1 procent określonej sumy wynagrodzenia (w postaci ulgi podatkowej).

III Filar

Nieobowiązkowa indywidualna emerytura opłacana tylko przez ciebie.

Ubezpieczenie chorobowe

Większość pracodawców w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej posiada specjalne procedury określające wysokość świadczenia chorobowego. Jeśli jednak twój pracodawca nie ma takiej procedury lub nie jesteś nią objęty, przysługuje ci prawo do państwowego, obowiązkowego zasiłku chorobowego (Statutory Sick Pay). W celu jego otrzymania musisz posiadać status osoby zatrudnionej (być pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę) oraz zarabiać wystarczająco żeby pracodawca mógł zapłacić za ciebie ubezpieczenie społeczne (National Insurance Contribution) czyli 111 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Kwota zasiłku to 87.55 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Zasiłek płaci twój pracodawca tak samo jak wynagrodzenie, ale dopiero od 4 dnia przebywania na zwolnieniu. Za trzy pierwsze dni choroby nie dostajesz pieniędzy.

Dwa i więcej okresy chorobowe w ciągu 56 dni traktowane są, jako połączone, więc nie musisz czekać kolejnych 3 dni na wypłatę świadczenia.

Zasiłek może być wypłacany maksymalnie do 28 tygodni.

Ubezpieczenie zdrowotne

W Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej świadczenia zdrowotne są bezpośrednio płacone przez państwo z twoich podatków. System brytyjski jest pod tym względem najbardziej sprawiedliwy i przyjazny dla pacjenta. Każda osoba bez względu na to czy pracuje czy jest bezrobotna ma prawo do bezpłatnej opieki lekarskiej.

Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych (Jobseeker's Allowance (JSA)) wynosi dla osób od 18 do 24 roku życia do 57.35 GBP tygodniowo, dla osób powyżej 25 roku życia do 72.74 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Zasiłek jest wypłacany w terminach dwutygodniowych.

Zasiłek rodzinny (Child Benefit)

Zasiłek rodzinny (Child Benefit) przyznawany jest, jeśli masz pod opieką dziecko poniżej 16 roku życia lub 20 roku życia, jeśli kontnuje naukę.

Zasiłek rodzinny może być opodatkowany, jeśli twoje roczne dochody lub twojego partnera przekraczają 50.000 GBP (stan na listopad 2014r.).

Inne zasiłki i dodatki

Dodatki do wynagrodzenia dla pracujących rodziców oraz osób z niskim wynagrodzeniem.

Childcare Tax Credit

Childcare Tax Credit (zasiłek na opłacanie opiekunki) wynosi 122.50 GBP tygodniowo na jedno dziecko lub 210 GBP na więcej niż jedno dziecko (stan na listopad 2014r.). Kwota zasiłku jest uzależniona od dochodów oraz częstotliwości opłat za opiekę nad dzieckiem. W przypadku otrzymywania „childcare vouchers” (bonów na opiekę nad dzieckiem) od twojego pracodawcy, kwota zasiłku ulega zmniejszeniu.

Working tax credit

Dostępny dla osób powyżej 16 roku życia, pracujących określoną ilość godzin tygodniowo, otrzymujących niskie wynagrodzenia za pracę. Stawka bazowa zasiłku to 1.940 GBP rocznie (stan na listopad 2014r.) i jej wysokość zależy od dochodu oraz indywidualnych warunków socjalnych.

Zasiłki:

Employment and Support Allowance (ESA)

Zasiłek dla osób, które nie mogą podjąć pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo.

Income Support

Zasiłek dla osób o niskim lub bez żadnego dochodu. W przypadku braku jakiegokolwiek dochodu minimalna kwota to 56.80 GBP tygodniowo (stan na listopad 2014r.).

Uznawanie kwalifikacji

Dzięki regulacjom UE kwalifikacje polskich pracowników oraz pracowników z innych krajów unijnych są rozpoznawane na równi z kwalifikacjami brytyjskich pracowników.

W biurach pośrednictwa pracy i zasiłków (Jobs and Benefits) oraz siedzibach programu EURES na terenie całej Wielkiej Brytanii możesz bezpłatnie dokonać sprawdzenia swoich kwalifikacji z Polski.

Kursy językowe i interakcyjne

Związki zawodowe aktywnie wspierają szkolenia i naukę w miejscu pracy. We współpracy z rządem i pracodawcami zachęcają pracowników do podnoszenia kwalifikacji poprzez podejmowanie ogólnokrajowo uznawanych szkoleń. Oferują szeroki wachlarz kursów, od angielskiego dla obcokrajowców (ESOL) czy ICT po edukację na poziomie wyższym. W wielu zakładach pracy działają przedstawiciele ds. nauczania (Union Learning Rep), którzy udzielą zainteresowanym dodatkowych informacji i wskazówek.

Wszystkie większe związki zawodowe organizują kursy zawodowe, także w miejscu pracy. Zapraszamy do odwiedzenia strony UNISON: www.unison.org.uk/for-members/unison-learning oraz WEA (Workers' Educational Association) organizacji zajmującej się organizowaniem kursów dla pracowników: www.wea.org.uk.

Kursy językowe najczęściej można zrobić poprzez miejscowy college, ale warto też sprawdzić, czy miejscowe związki zawodowe, organizacje polonijne albo miejscowe społeczności nie organizują innych kursów.

Podstawowe informacje dotyczące emerytury państwowej za granicą (w krajach EU, Islandii, Norwegii oraz Szwajcarii i Lichtensteinie)

Pracując za granicą płaciłeś także w różnych krajach składki emerytalne, które w przyszłości będą stanowiły podstawę twojej emerytury. Poniżej przedstawiamy podstawowe informacje dotyczące składania wniosków, obliczania i wypłaty świadczenia emerytalnego.

Informacje te dotyczą tylko emerytur z tzw. pierwszego obowiązkowego filaru. Nie dotyczą one dodatkowych emerytur zawodowych (II filar) i prywatnych (III filar).

Procedura obliczenia emerytury zagranicznej jest skomplikowana, ale została ona stworzona po to, aby umożliwić obliczenie twojej przyszłej emerytury w sposób jak najbardziej korzystny dla ciebie. Więcej informacji znajdziesz na stronach internetowych ZUS-u oraz kontaktując się z ich infolinią.

Wniosek

Powinieneś złożyć wniosek o emeryturę w kraju, w którym obecnie mieszkasz. Urząd tego kraju jest odpowiedzialny za skontaktowanie się w twoim imieniu z urzędami innych krajów, w których pracowałeś i na podstawie tych informacji powinien dokonać obliczenia i wypłaty należnej ci emerytury.

Ważne

Proces obliczania emerytury w przypadku zatrudnienia w różnych krajach jest pracochłonny i może trwać długo. Należy skontaktować się z urzędem, co najmniej 6 miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Wiek emerytalny

W różnych krajach jest różny wiek przejścia na emeryturę, dlatego sprawdź ile wynosi wiek przejścia na emeryturę w kraju, w którym składasz wniosek. Urząd tego kraju nie zajmie się twoim wnioskiem, jeśli nie osiągniesz wieku emerytalnego obowiązującego w tym kraju.

Okresy składowe

W niektórych krajach musisz także przez określony czas opłacać składki emerytalne (okresy składowe), żeby uzyskać prawo do emerytury. Jeśli w danym kraju nie masz wystarczających okresów składowych (np. przepracowanych 30 lat pracy) wtedy urząd doliczy okresy składowe przepracowane przez ciebie w innym kraju.

Obliczanie emerytury

Każdy z urzędów, w kraju, w którym pracowałeś, obliczy oddzielnie część emerytury, którą będzie ci wypłacał. Uwzględni przy tym nie tylko okresy składowe przepracowane w tych krajach, ale także czas, który przepracowałeś w innych krajach. Tak jakbyś „w teorii” pracował przez cały czas w tym samym kraju. Będzie to tzw. **teoretyczna kwota emerytury**.

Następnie urzędy podziałą wysokość tej kwoty przez faktyczną ilość czasu przepracowaną w ich krajach i dzięki temu ustalą twoją faktyczną emeryturę tzw. **świadczenie proporcjonalne**.

Jeśli w danym kraju spełniasz także warunki do uzyskania emerytury tego kraju bez względu na to czy pracowałeś w innych krajach (w przypadku, gdy większość czasu pracowałeś w Polsce) to urząd tego kraju obliczy także wysokość emerytury krajowej. Jest to tzw. **świadczenie niezależne**.

W takim wypadku urząd porówna świadczenie niezależne oraz proporcjonalne i wypłaci świadczenie bardziej korzystne dla ciebie, czyli wyższe.

Każdy kraj po obliczeniu oddzielnie twojej emerytury przedstawi ci swoje decyzje na formularzu P1.

W rezultacie otrzymasz, więc różne emerytury z różnych krajów.

Wypłata emerytury

Każdy kraj oddzielnie będzie wypłacał obliczoną przez jego urząd należną ci emeryturę. Jeśli więc pracowałeś w trzech krajach otrzymasz trzy różne emerytury. Emerytury będą wypłacane na konto bankowe podane przez ciebie.

Kontakty do organizacji zajmujących się pomocą w sprawach pracowniczych

Hiszpania

Servei Estatal d'Ocupació
Stanowy Serwis Pracy
www.sepe.es

Servei d'Ocupació de Catalunya
Serwis Pracy w Katalonii
www.oficinadetreball.cat

Konfederacja Szwajcarska

CH.CH
Strona internetowa, na której znajdują się najważniejsze informacje dotyczące pracy i pobytu w Szwajcarii zawierająca także informacje po angielsku.
www.ch.ch

FIMM
Forum dla Integracji Emigrantów. Organizacja zrzeszająca organizacje emigrantów w Szwajcarii.
www.fimm.ch

Kantonalne departamenty ds. Integracji
W każdym kantonie jest specjalny departament zajmujący się integracją emigrantów. Więcej informacji znajdziesz na stronie internetowej swojego kantonu. Poniżej adres strony kantonu Zurych:
www.integration.zh.ch

Irlandia (Republika Irlandii)

Workplace Relations Relacja pracownicze
Strona internetowa zawierająca informacje z zakresu prawa pracy i relacji przemysłowych.
www.workplacelrelations.ie

Citizen Information Centre (Biuro Porad Obywatelskich)
www.citizensinformation.ie
Cairde
Centrum informacji i poradnictwa w zakresie zdrowia.
www.cairde.ie

Irlandia Północna

Law Centre (NI) Centrum Prawne (Irlandia Północna)
www.lawcentreni.org
Citizens Advice Bureau (CAB) Biuro Porad Obywatelskich
Organizacja pozarządowa posiadając biura we wszystkich większych miastach oferujące darmowe porady w sprawach prawnych i finansowych. W biurach tych pracują często polscy doradcy.
www.citizensadvice.co.uk
Advice NI (Organizacja „Porada dla Irlandii Północnej”)
www.adviceni.net
Migrant Centre NI (Belfast)
www.belfastmigrantcentre.org
STEP (Dungannon)
www.stepni.org
Newry and Mourne Ethnic Minorities Support Centre (Newry)
www.newryandmourne.gov.uk/community/Ethnic_Support.aspx

Wielka Brytania

Citizens Advice Bureau (CAB) Biuro Porad Obywatelskich
Organizacja pozarządowa posiadająca biura we wszystkich większych miastach oferująca darmowe porady w sprawach prawnych i finansowych. W biurach tych pracują często polscy doradcy.
www.citizensadvice.org.uk
Pay and Work Rights Helpline
Porady na temat praw pracowniczych, płacy minimalnej, godzin pracy, praw pracowników agencyjnych.
<https://payandworkrights.direct.gov.uk/>

Advisory, Conciliation and Arbitration Service
Pomaga w polubownym rozwiązywaniu sporów z pracodawcą oraz zapewnia porady z zakresu prawa pracy.
www.acas.org.uk

Health and Safety Executive HSE
Agencja kontrolująca zdrowie i bezpieczeństwo pracy (BHP).
www.hse.gov.uk/languages/polish
Gangmasters Licensing Authority
Reguluje działalność agencji pośrednictwa pracy w sektorze rolnictwa i przetwórstwa.
www.gla.gov.uk

Kontakty do najważniejszych organizacji polonijnych

Hiszpania

Adresy organizacji polonijnych znajdują się na stronie internetowej ambasady o poniższym adresie:
www.msz.gov.pl/pl/p/madryt_es_a_pl/informacje_konsularne/polonia_w_hiszpaii/stowarzyszenia_polonijne/madryt_es_a_360
Strona internetowa konsulatu w Barcelonie zawiera informacje o organizacjach polskich działających w Katalonii i na Balearach.
www.barcelona.msw.gov.pl

Konfederacja Szwajcarska

Polska Misja Katolicka w Zurychu
www.polskamisja.ch
Polka Pracuje
Organizacja zajmująca się aktywizacją zawodową polskich obywateli w Szwajcarii.
www.polkapracuje.ch
Adresy innych organizacji polonijnych znajdują się na stronie internetowej ambasady w Bernie: www.berno.msz.gov.pl w zakładce organizacje polonijne.

Irlandia (Republika Irlandii)

Forum Polonia

www.forumpolonia.org

Polski Ośrodek Społeczno-Kulturalny w Dublinie (POSK)

www.poskdublin.org

Together Razem

www.together-razem.org

MyCork Polish Association

www.mycork.org

Irlandia Północna

Polskie Stowarzyszenie Oświatowo-Kulturalne

Email: info@peca.org.uk

Portal informacyjny Polskie N.I.

www.polskieni.com

Portal informacyjny Belfast.pl

www.belfastpl.co.uk

Portal informacyjny Polski Belfast

www.polishforum.eu

Wielka Brytania

Zjednoczenie Polskie w Wielkiej Brytanii

Największa organizacja zrzeszająca polskie organizacje działające w Wielkiej Brytanii. Na jej stronie znajdziesz adresy do innych polskich organizacji oraz bieżące informacje o życiu Polonii.

www.zpwb.org.uk

Polish Professionals

Organizacja skupiająca polskich profesjonalistów pomagająca w rozwoju zawodowym swoich członków oraz promująca pozytywny wizerunek Polek i Polaków w Wielkiej Brytanii. www.polish-professionals.org.uk

Najważniejsze informacje o związkach zawodowych uczestniczących w projekcie

Hiszpania

CCOO (konfederacja związków zawodowych)

Największa hiszpańska konfederacja związków zawodowych posiadająca wielu polskich członków a w regionie Katalonii (Barcelony) polskiego przedstawiciela.

Strona internetowa: www.ccoo.es

Konfederacja Szwajcarska

Unia

Największy związek zawodowy w Szwajcarii reprezentujący pracowników sektora prywatnego. Zrzesza pracowników zatrudnionych w budownictwie, przemyśle oraz szeroko pojętych usługach, w tym pracowników sektora opieki. W Unii pracuje 3 polsko mówiących przedstawicieli oraz działa grupa aktywnych członków. Unia wydaje również gazetę dla polskich członków zawierającą informacje dotyczące pracy i pobytu w Szwajcarii.

Strona internetowa: www.unia.ch

Strona po polsku: www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/polnische-infos/

Grupa polskich członków na Facebooku: [polacywunia](https://www.facebook.com/polacywunia).

VPOD/SSP

Związek zawodowy sektora publicznego zatrudniający polskiego przedstawiciela. Związek posiada aktywną grupę polskich opiekunek „Respekt”, zapewniającą pomoc prawną i doradztwo zawodowe osobom pracującym w tym sektorze.

Strona internetowa: www.vpod.ch

Strona grupy Respekt: www.respekt-vpod.ch

Miejsce na notatki

[illegible][illegible]

Strona internetowa: www.siptu.ie

Strona internetowa: www.ictu.ie

UNISON

Strona internetowa: www.unison.org.uk

Grupa polskich członków na Facebooku: [UNISONPolishMembers](#).

Miejsce na notatki

[illegible]

Miejsce na notatki

[illegible]



Publikacja bezpłatna



Rzeczpospolita Polska
Ministerstwo
Spraw Zagranicznych



Fundacja „Wsparcie”

Projekt jest współfinansowany ze środków finansowych
otrzymanych z Ministerstwa Spraw Zagranicznych
w ramach konkursu na realizację zadania
„Współpraca z Polonią i Polakami za granicą w 2014 r.”